

Diversiteit in cao-afspraken

datum oktober 2020

Colofon

Projectnaam	Diversiteit in cao-afspraken
Bijlagen	<ol style="list-style-type: none">I. Steekproef cao's met bijbehorende looptijdII. Samenhang tussen gebruikte aanspreekvorm in cao's en onderzoeksonderwerpen in het kader van diversiteitIII. Aanvulling op de steekproefcao's, woordfrequentie van zoektermen op het gebied van Diversiteit in bedrijfstakcao's en ondernemingscao's
Auteur Onderzoekers	Daniella van de Langenberg Bas Torenvliet Jelena Prostran

Inhoud

Colofon—2

Samenvatting in de vorm van een dashboard—4

1 Inleiding—5

- 1.1 Aanleiding—5
- 1.2 Achtergrond—5
 - 1.2.1 Inclusieve arbeidsmarkt—5
 - 1.2.2 Zwangerschapsdiscriminatie en beloningsdiscriminatie—7
 - 1.2.3 Diversiteitsbeleid in tijden van crisis—7
- 1.3 Vraagstelling—8

2 Methodes—9

- 2.1 Afbakening en aanpak—9
- 2.2 Opzet—10
 - 2.2.1 Algemene onderzoekopzet en toelichting op de hoofdstukken—10
 - 2.2.2 Standaardsteekproef—14
 - 2.2.3 Methodiek—16

3 Resultaten—17

- 3.1 Diversiteit algemeen—17
 - 3.1.1 Vergelijken van de economische sectoren—18
 - 3.1.2 Woordfrequentie van zoektermen—21
 - 3.1.3 Aanspreekvorm van cao's naar werknemers—21
- 3.2 Personeelsbeleid—24
- 3.3 Discriminatie op de arbeidsmarkt—26
- 3.4 Doelstelling en verantwoordelijkheid—31
- 3.5 Instroom (werving en selectie)—35
- 3.6 Doorstroom en uitstroom—38
 - 3.6.1 Behoud en monitoring—38
 - 3.6.2 Flexibiliteit op het gebied van feestdagen en vrije dagen—39
- 3.7 Infrastructuur—40
- 3.8 Vergelijking van de resultaten uit 2019 met het onderzoek Diversiteit in cao-afspraken van 2015—41
 - 3.8.1 Woord frequenties sinds 2015—41
 - 3.8.2 Vergelijk met het onderzoek 'Diversiteit in cao-afspraken 2015'—42
- 3.9 Recente ontwikkelingen (principeakkoorden periode 2018-2020)—44

4 Discussie en conclusie—49

- 4.1 Perspectief op de doelgroepen—49
- 4.2 Vertaling naar de werkvloer—50
- 4.3 Barometer Culturele Diversiteit—51

Bijlagen—52

- Bijlage I Steekproef cao's met bijbehorende looptijd—52
- Bijlage II Samenhang tussen gebruikte aanspreekvorm in cao's en onderzoeksonderwerpen in het kader van diversiteit—55
- Bijlage III Aanvulling op de steekproefcao's, woordfrequentie van zoektermen op het gebied van Diversiteit in bedrijfstakcao's en ondernemingscao's—58

Samenvatting in de vorm van een dashboard

Diversiteit in cao-afspraken

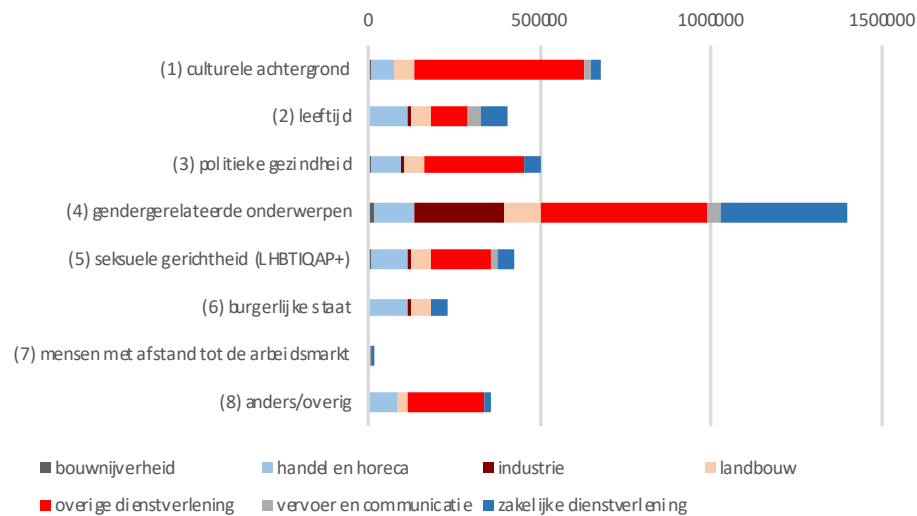


Peildatum 31-12-2019

“We vragen als samenleving van alle Nederlanders om zoveel mogelijk duurzaam te participeren op de arbeidsmarkt. Dat vragen we van iedereen, ongeacht leeftijd, migratieachtergrond, geslacht, seksuele gerichtheid of handicap. Daar moeten gelijke kansen op een eerlijke arbeidsmarkt tegenover staan ... discriminatie mag niet en iedereen heeft recht op gelijke kansen op de arbeidsmarkt.”

T. van Ark, Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018 – 2021

Doelgroepen waarvoor bepalingen in het kader van discriminatie op de arbeidsmarkt gevonden zijn, aantal werknemers per economische sector

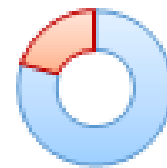


Percentage werknemers met een cao waarin een bepaling over diversiteit is opgenomen, opgedeeld in hoofdonderwerpen van het onderzoek en economische sectoren

	landbouw	industrie	bouwnijverheid	handelen horeca	vervoer en communicatie	zakelijke dienstverlening	overige dienstverlening	totaal
personeelsbeleid	42%	59%	0%	12%	23%	16%	47%	34%
discriminatie op de arbeidsmarkt	100%	51%	15%	11%	13%	79%	23%	30%
doelstelling en verantwoordelijkheid	64%	60%	15%	40%	67%	53%	44%	47%
instroom (werving en selectie)	0%	8%	86%	44%	62%	43%	29%	34%
doorstroom (behoud en monitoring), en uitstroom	58%	75%	100%	62%	43%	81%	96%	80%
infrastructuur (sectoraal coördinatiepunt, UWW)	0%	0%	0%	0%	0%	2%	10%	5%

Percentage werknemers met cao waarin bepaling over diversiteit is opgenomen

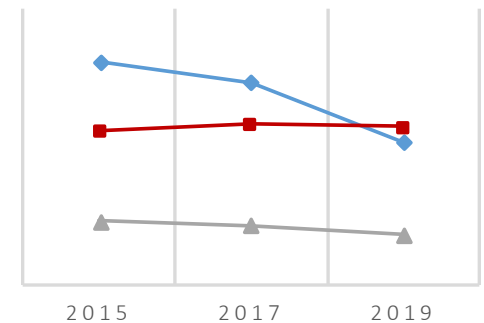
99 steekproef cao's
4,9 miljoen werknemers



80,3% met bepaling
19,7% zonder bepaling

Woordfrequentie van termen m.b.t. diversiteit in cao-afspraken

— diversiteit — discriminatie — bewustwording



1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Diversiteit kan in sociaaleconomisch opzicht meerwaarde voor een organisatie hebben. Daarnaast kan diversiteitsbeleid worden ingezet bij de bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie. In 2015 heeft UAW een onderzoek uitgevoerd naar diversiteitsafspraken en anti-discriminatoire afspraken in cao's naar aanleiding van een debat in de Tweede Kamer. Dit onderzoek betreft grotendeels een herhaling van het onderzoek uit 2015¹. Destijds is nagegaan in hoeverre sociale partners in cao's afspraken maakten die van invloed kunnen zijn op de diversiteit in het personeelsbestand binnen ondernemingen. Achterliggende gedachte was dat diversiteit in het personeelsbestand positieve gevolgen zou kunnen hebben voor de organisaties. Naast diversiteit is toen ook aandacht besteed aan discriminatie; dat aspect is nu in dit onderzoek wat meer uitgediept. Verder zijn eventuele ontwikkelingen ten opzichte van 2015 in kaart gebracht.

1.2 Achtergrond

1.2.1 *Inclusieve arbeidsmarkt*

Iedereen heeft recht op een gelijke behandeling en eerlijke kansen op de arbeidsmarkt. Discriminatie op grond van leeftijd, migratieachtergrond, geslacht, seksuele gerichtheid en handicap acht het kabinet ontoelaatbaar. In het regeerakkoord² is opgenomen dat het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie uit 2014 een vervolg krijgt. Hierin wordt onder andere aandacht gegeven aan het bestrijden van discriminatie in sollicitatieprocedures en bij zwangerschap, en aan handhaving hierop door de inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). In de brief aan de Tweede Kamer van staatssecretaris Van Ark betreffende de

¹ N.Y. Kuiper, J. de la Croix, J.D. Prostran, Diversiteit in cao's 2015 - Een onderzoek naar cao-afspraken in het kader van diversiteit en (anti-)discriminatie binnen organisaties, november 2015

² Regeerakkoord 2017-2021 'Vertrouwen in de toekomst'

voortgangsrapportage van het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021³

staat de volgende passage:

“We vragen als samenleving van alle Nederlanders om zoveel mogelijk duurzaam te participeren op de arbeidsmarkt. Dat vragen we van iedereen, ongeacht leeftijd, migratieachtergrond, geslacht, seksuele gerichtheid of handicap. Daar moeten gelijke kansen op een eerlijke arbeidsmarkt tegenover staan. Samen met betrokken partijen werk ik aan het versterken van de heldere norm: discriminatie mag niet en iedereen heeft recht op gelijke kansen op de arbeidsmarkt. De maatregelen uit het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie onderschrijven en versterken deze norm. Ik ben verheugd dat we samen met alle bij het Actieplan betrokken partijen concrete acties in gang hebben gezet, om nu en in de toekomst zo effectief mogelijk op te treden tegen arbeidsmarktdiscriminatie.”⁴

Voor een inclusieve arbeidsmarkt is nodig in gesprek te gaan met sociale partners voor een gezamenlijk gevoel van urgentie en om het actieplan verder aan te scherpen. Agendering van het onderwerp bij werkgevers is een van de onderdelen van het actieplan. In de aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt richten de acties van het kabinet zich op drie pijlers: toezicht en handhaving, onderzoek en instrumenten en kennis en bewustwording. Er is een communicatiestrategie en -campagne ontwikkeld waarin een positieve boodschap over het belang van diversiteit centraal staat. Een deel van de acties heeft betrekking op sociale partners en afspraken in cao's. Zo hebben sociale partners in 2015 een diversiteitscharter geïntroduceerd (bedrijven en organisaties die het charter ondertekenen, committeren zich aan zelf opgelegde doelstellingen met betrekking tot de bevordering van inclusie in hun bedrijf of instelling). Daarnaast worden bedrijven opgeroepen een goede interne afhandeling van discriminatieklachten te organiseren. Ook is er een programma ingericht om discriminatie in sollicitatieprocedures tegen te gaan. Onderzocht is in hoeverre deze acties al in cao's waarneembaar zijn.

³ Kamerbrief T. van Ark, Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018 – 2021, juni 2018

⁴ Kamerbrief T. van Ark, Voortgangsrapportage Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018 – 2021, juli 2019

1.2.2 *Zwangerschapsdiscriminatie en beloningsdiscriminatie*

Er is een brede communicatiecampagne gestart, genaamd 'Verderkijkers'.^{5,6} hierin wordt de kracht van diversiteit kenbaar gemaakt en worden werkgevers uitgenodigd kennis op te doen over het voorkomen van discriminatie en stimuleren van inclusie op de werkvloer.^{7,8} In de campagne 'Verderkijkers' is speciale aandacht voor zwangerschapsdiscriminatie en beloningsdiscriminatie. Vrouwen worden geïnformeerd over hun rechten op het gebied van zwangerschap en ouderschap in relatie tot werk in samenwerking met de GGD. Ten aanzien van beloningsdiscriminatie geldt dat Women Inc. met subsidiering van het ministerie van OCW een project uitvoert gericht op het informeren en activeren van vrouwen en werkgevers om werk te maken van gelijke beloning. Vanwege de speciale aandacht voor zwangerschapsdiscriminatie en beloningsdiscriminatie is er nagegaan of er maatregelen in cao's genoemd worden die op deze onderwerpen betrekking hebben.

1.2.3 *Diversiteitsbeleid in tijden van crisis*

Diversiteit is een thema wat in tijden van crisis onder druk komt te staan. Vooral groepen met een zwakke positieve op de arbeidsmarkt worden momenteel getroffen. Al voor de coronacrisis uitbrak waarschuwde de commissie Borstlap voor de verhoogde risico's van kwetsbare groepen.⁹ De flexibilisering van de arbeidsmarkt verzwakt de positie van flexwerkers, jongeren, minder gekwalificeerde zzp'ers, arbeidsgehandicapten, mensen met minder baankansen, en Wajongers⁹. Bij financieel zwaar weer wordt er vaak bezuinigd op investeringen rondom diversiteit. Vakbond CNV gaf aan dat dit momenteel speelt bij minimaal 30 bedrijven met name in de dienstensector, handel en industriesector.^{10, 11}

⁵ Kamerbrief T. van Ark, Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018 – 2021, juni 2018

⁶ Implementatieplan actieplan arbeidsmarktdiscriminatie, november 2018

⁷ Kamerbrief T. van Ark, Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018 – 2021, juni 2018

⁸ Implementatieplan actieplan arbeidsmarktdiscriminatie, november 2018

⁹ Commissie Borstlap (regulering van werk), rapport 'In wat voor land willen wij werken?', januari 2020.

¹⁰ CPB, Stroom en ongelijkheid op de arbeidsmarkt, januari 2020.

¹¹ In crisistijd heeft diversiteit even geen prioriteit bij bedrijven, Trouw, juni 2020

1.3 Vraagstelling

- In hoeverre maken sociale partners in cao's afspraken die van invloed zijn op de diversiteit binnen ondernemingen? Is er sprake van een personeelsbeleid in het kader van diversiteit?
- In hoeverre wordt in cao's aandacht besteed aan (anti-)discriminatie op de arbeidsmarkt?
- Zijn er bepalingen in cao's met betrekking tot de instroom (werving en selectie), doorstroom en uitstroom van diverse doelgroepen?
- Zijn er ontwikkelingen zichtbaar in afspraken over diversiteit/discriminatie t.o.v. 2015?

2 Methoden

2.1 Afbakening en aanpak

Uitgangspunt is de vragenlijst van het onderzoek dat UAW in 2015 heeft uitgevoerd, genaamd 'Diversiteit in cao's 2015'¹². Ook in 2010 is een onderzoek over diversiteit binnen cao's uitgevoerd.¹³ Het cao-onderzoek uit 2006 richtte zich op cao-afspraken gericht op de vergroting van de arbeidsparticipatie van etnische minderheden. Vanaf 2010 is het onderzoek genaamd *Diversiteit in cao's*, en is vanuit de brede definitie van diversiteit voor meer doelgroepen aandacht.¹³ Er is gefocust op de volgende specifieke doelgroepen: 'mensen met een migratieachtergrond', 'vrouwen' (onderscheid naar geslacht), 'ouderen' (onderscheid naar leeftijd) en 'arbeidsgehandicapten'. In het huidige onderzoek wordt een nog bredere definitie gehanteerd, waarbij er ook specifiek aandacht is voor zwangere vrouwen en vrouwen die borstvoeding geven, mensen met andere culturele achtergrond, jongeren, langdurig werklozen, mensen met een bepaalde politieke gezindheid, burgerlijke staat, en LHBTIQPA+ (gerelateerd aan seksuele geaardheid), in aanvulling op de doelgroepen genoemd in het onderzoek van 2010 en 2015 (vrouwen, mensen met een migratie achtergrond, ouderen en arbeidsgehandicapten). Hierdoor is het voor een aantal onderwerpen mogelijk eventuele ontwikkelingen in de tijd waar te nemen. Onderwerpen die in het onderzoek in 2015 aan bod kwamen waren personeelsbeleid, discriminatie, doelstellingen, verantwoordelijkheid, instroom, doorstroom, uitstroom en infrastructuur.

Voorbeelden van nieuwe onderwerpen die aan bod komen in het huidige onderzoek (2019) zijn: speciale verlofdagen (verlofdagen inzetbaar naar eigen behoefte (bijvoorbeeld vanwege religieuze feesten) i.p.v. collectieve feestdagen), de

¹² G. Wiggers, J. Prostran, N. Kuiper, J. de la Croix, Diversiteit in cao's 2015, november 2015

¹³ M. Beeksma, J. de la Croix, Diversiteit in cao's 2010 - Een onderzoek naar cao-afspraken tussen sociale partners welke van invloed kunnen zijn op de diversiteit binnen ondernemingen, september 2010

mogelijkheid tot anoniem solliciteren en aanvullende maatregelen en bepalingen voor zwangere vrouwen of vrouwen die borstvoeding geven.

2.2 Opzet

2.2.1 Algemene onderzoeksopzet en toelichting op de hoofdstukken

Dit onderzoek richt zich op cao-afspraken die van invloed kunnen zijn op de diversiteit binnen ondernemingen. Hiernaast is er in het kader van diversiteitsmanagement ook onderzoek gedaan naar de manier waarop met bestaande diversiteit binnen ondernemingen wordt omgegaan. In dit onderzoek is uitgegaan van de brede definitie van diversiteit. Werknemers zijn te onderscheiden op zichtbare kenmerken zoals geslacht, leeftijd en etniciteit, maar eveneens op niet altijd zichtbare kenmerken zoals arbeidshandicap. Dit onderzoek richt op de doelgroepen: vrouwen, zwangere vrouwen, vrouwen die borstvoeding geven, mensen met een migratieachtergrond/andere culturele achtergrond, ouderen, jongeren, langdurig werklozen, mensen met een andere politieke gezindheid, burgerlijke staat, mensen met een arbeidshandicap, LHBTIQPA+, diversiteit in het kader van (het in sommige gevallen minder zichtbare) neurodiversiteit¹⁴. Indien relevant wordt voor de vragen uit dit onderzoek de doelgroep waarop de bepaling gericht is uitgevraagd en specifiek gemaakt.

Eerder onderzoek was ingedeeld op basis van een advies van de SER.¹⁵ Het huidige onderzoek sluit hierop aan en is daarom ingedeeld in zes onderwerpen: personeelsbeleid, discriminatie op de arbeidsmarkt, doelstelling en verantwoordelijkheid, instroom (werving en selectie), doorstroom (behoud en monitoring) en uitstroom, en infrastructuur. De ingrediënten voor een effectief diversiteitsbeleid die de SER benoemt komen in de verschillende onderwerpen van het onderzoek terug.¹⁵ In het vervolg wordt de opzet per onderwerp verder uitgewerkt.

¹⁴ digibeet, laaggeletterd, sociaal economisch, schulden, dyslexie, ADHD, ADD, autisme

¹⁵ SER, Diversiteit in het personeelsbestand, juni 2009 en 'Discriminatie werkt niet!', 2015

2.2.1.1. Personeelsbeleid

Er is in eerste instantie aandacht voor het onderwerp 'diversiteitsbeleid' in het algemeen. Aandacht voor diversiteit in een cao zou kunnen duiden op een inclusieve of tolerante organisatiecultuur. In een dergelijke organisatie voelen alle medewerkers met hun uiteenlopende kenmerken en competenties zich gerespecteerd en gewaardeerd. Er is onderzocht in hoeveel cao's gebruik wordt gemaakt van het begrip 'diversiteitsbeleid', of een vergelijkbaar begrip. Afspraken over het bevorderen van een 'open omgangscultuur', cao-afspraken over 'culturele aspecten' en de rol van de werknemersvertegenwoordiging zijn tevens in kaart gebracht. Om te onderzoeken of diversiteit in cao's wordt toegespitst op één dominant kenmerk of dat er meer uitgegaan wordt van een ruimere interpretatie van diversiteit is nagegaan of één, meerdere of juist geen doelgroepen centraal staan in de cao-afspraken.

2.2.1.2. Discriminatie op de arbeidsmarkt

Een organisatie met een inclusieve of tolerante organisatiecultuur zal discriminatie expliciet afwijzen en het niet toestaan om gelijkwaardige werknemers gelijke kansen te ontnemen. Binnen het onderwerp 'discriminatie' is daarom onderzocht in hoeveel cao's 'discriminatie' expliciet wordt afgewezen. Tevens zijn de afspraken in beeld gebracht waarin is vastgesteld dat het niet is toegestaan om aan gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en in de arbeidsorganisatie te onthouden. Verder is onderzocht of cao's afspraken kennen over (het opstellen van) een gedragscode en of werknemers de mogelijkheid hebben om in geval van discriminatie een beroep te doen op een klachtencommissie en/of een vertrouwenspersoon. Specifieke aandacht is gegeven aan bepalingen omtrent zwangere vrouwen of vrouwelijke werknemers die borstvoeding geven in het huidige onderzoek.

2.2.1.3. Doelstelling en verantwoordelijkheid

Om planmatig te werken aan diversiteit binnen organisaties zijn concrete na te streven doelen van belang. Onderzocht is in hoeverre cao's afspraken kennen over de '(kwantitatieve) arbeidsdeelname' van de verschillende doelgroepen. Deze doelstellingen kunnen geformuleerd zijn als meetbare 'inspanningsverplichtingen'. Meetbare doelstellingen kunnen ook betrekking hebben op de werktevredenheid van de werknemers. Cao-afspraken over 'werktevredenheidsonderzoek' zijn tevens onderzocht. Tot slot zijn afspraken over 'evaluatie en toetsing' aan de geformuleerde doelstellingen van het beleid in beeld gebracht.

Voor diversiteitsbeleid is het van belang dat de top en het leidinggevend kader binnen organisaties daadwerkelijk een voorbeeldfunctie vervullen, zowel in het gedrag als in de te nemen maatregelen. Dit kan zichtbaar zijn door (cao-) afspraken over de verantwoordelijkheid voor het diversiteitsbeleid. Binnen de cao's is onderzoek gedaan naar afspraken over de 'verantwoordelijkheid' voor het diversiteitsmanagement.

2.2.1.4. Instroom (werving en selectie)

Een effectief diversiteitsbeleid vereist goed inzicht in de samenstelling van het personeelsbestand en de ontwikkelingen daarin (instroom, doorstroom, uitstroom). In eerste instantie is gekeken naar cao-afspraken over de instroom in het kader van diversiteit. Het gaat om bepalingen die betrekking hebben op de manier waarop verschillende doelgroepen een onderneming of sector instromen, al dan niet door middel van voorkeursbeleid. Afspraken over de 'wervingskanalen', een 'cultuurvrij instrument bij selectie' en eventueel 'voorkeursbeleid' zijn in beeld gebracht. Ook zijn cao-afspraken over de samenstelling van een 'sollicitatiecommissie' en de 'inwerkprocedure' onderzocht. Nieuw in het huidige onderzoek over diversiteitsafspraken binnen cao's is het in kader brengen van bepalingen over de mogelijkheid tot anoniem solliciteren.

2.2.1.5. Doorstroom, flexibele feestdagen en uitstroom

Behoud en monitoring

Cao-afspraken over de bevordering van doorstroom zouden tevens kunnen bijdragen aan een goed inzicht in de samenstelling van het personeelsbestand en de ontwikkeling daarin. Cao-afspraken zouden het ongewenst verloop van getalenteerde medewerkers kunnen voorkomen. Het gaat voornamelijk om cao-afspraken over 'scholing', al dan niet specifiek voor doelgroepen. Ook afspraken over de doorstroommogelijkheden van doelgroepen zijn in kaart gebracht. Tot slot is gekeken naar specifieke opleidingen voor onvoldoende gekwalificeerd personeel (uit de doelgroepen).

Flexibele feestdagen

Binnen dit thema is ook de flexibiliteit rondom werken op religieuze dagen en religieuze feestdagen naast de Christelijke feestdagen onderzocht.

Uitstroom

Cao-afspraken over uitstroom kunnen tevens inzicht bieden in de samenstelling van het personeelsbestand en de ontwikkelingen daarin. Het kan gaan om cao-afspraken over het bijhouden van vertrekredenen van medewerkers, met onderscheid naar geslacht, etniciteit, leeftijd, functie en afdeling. 'Tevredenheidsonderzoeken' en 'exitgesprekken' kunnen hierover duidelijkheid verschaffen. Cao-afspraken over deze onderwerpen zijn in dit kader onderzocht.

2.2.1.6. Infrastructuur

Ter ondersteuning van het diversiteitsbeleid kunnen in cao's afspraken gemaakt worden over de infrastructuur. Hierbij kan worden gedacht aan een sectoraal coördinatiepunt, een sectoradviseur en samenwerking met het UWV Werkbedrijf.

2.2.2 *Standaardsteekproef*

Het cao-onderzoek wordt uitgevoerd op basis van de standaardsteekproef 2019 bestaande uit 99 cao's. Het peilmoment van het onderzoek is 31 december 2019. Dit betekent dat de cao's die een expiratedatum op of na deze datum hebben in het onderzoek zijn meegenomen. Indien er geen nieuwe cao is aangemeld dan is de oude cao onderzocht in de veronderstelling dat de afspraken ongewijzigd worden voortgezet. Bijlage I bevat een lijst met steekproef cao's met bijbehorende looptijd. De steekproef bestaat uit alle bedrijfstak-cao's die van toepassing zijn op 8.000 of meer werknemers en alle ondernemings-cao's die van toepassing zijn op 2.500 of meer werknemers. De cao's zijn geclusterd in 7 economische sectoren: landbouw, industrie, bouwnijverheid, handel & horeca, vervoer & communicatie, zakelijke dienstverlening, en overige dienstverlening (waaronder voornamelijk de zorg- en overheidssectoren). De clustering van sectoren is bepaald aan de hand van de door het CBS gehanteerde standaardbedrijfsindeling (SBI-codering). In onderstaande tabel is het aantal cao's in de steekproef afgezet tegen het totaal aantal bij SZW aangemelde cao's (tabel 1a). In het tweede gedeelte van de tabel (tabel 1b) is, uitgesplitst naar economische sector, het percentage werknemers¹⁶ in de steekproef ten opzichte van het aantal werknemers onder het totaal aantal aangemelde cao's weergegeven.

Tabel 1a. Indeling van de steekproef-cao's naar economische sector volgens de SBI-indeling, afgezet tegen totaal aantal aangemelde cao's bij SZW

	aantal cao's onder steekproef	totaalaantal cao's
landbouw en visserij	3	13
Industrie	17	273
bouwnijverheid	4	16
handel en horeca	18	78
vervoer en communicatie	12	82
zakelijke dienstverlening	20	104
overige dienstverlening	25	85
Totaal	99	651

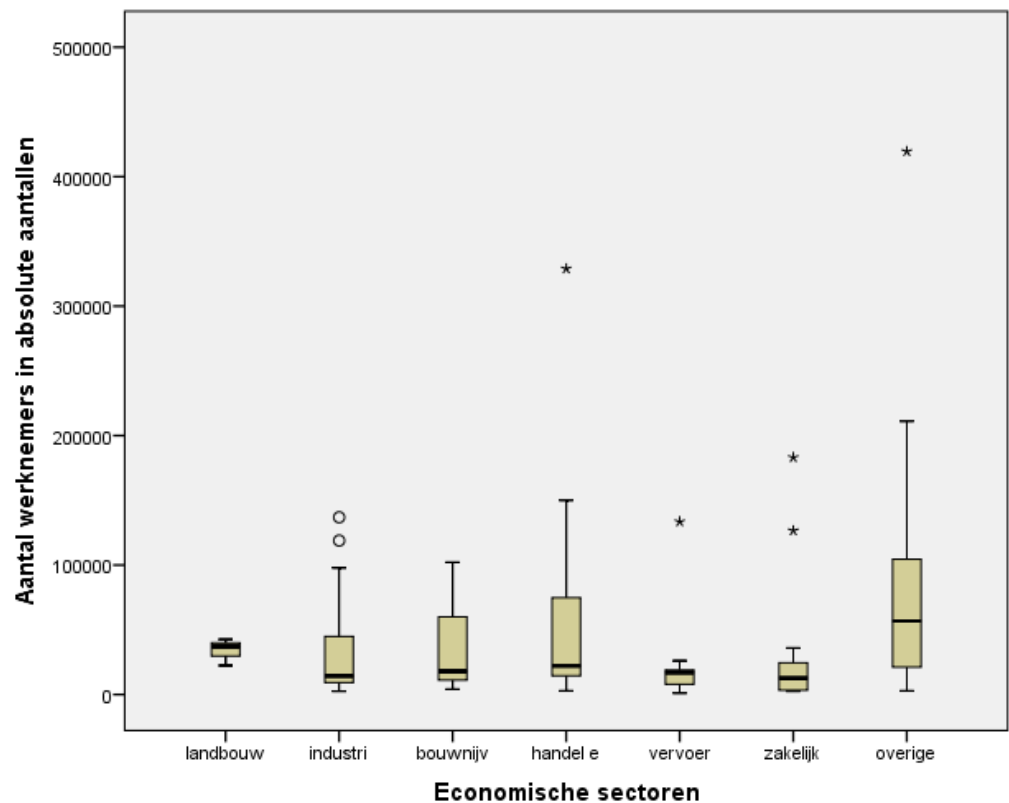
¹⁶ Het aantal werknemers is gebaseerd op de bij SZW aangemelde cao's.

Tabel 1b. Indeling van de steekproef-cao's naar economische sector volgens de SBI-indeling en dekkingspercentages werknemers

	werknemers onder steekproef	totaalaantal werknemers	percentage werknemers
landbouwen visserij	102.200	118.200	86
Industrie	576.200	727.800	79
bouwnijverheid	243.900	269.600	90
handel en horeca	1.081.500	1.289.000	84
vervoer en communicatie	269.100	354.500	76
zakelijke dienstverlening	588.200	709.500	83
overige dienstverlening	2.015.300	2.146.500	94
totaal	4.876.400	5.615.100	87

Onder de steekproef-cao's vallen bijna vijf miljoen werknemers. Figuur 1 geeft het totaal aantal werknemers weer verdeeld over de verschillende economische sectoren, om een idee te geven van de grootte van een sector in de steekproef en de spreiding van grootte van cao's.

Figuur 1. Spreiding aantal werknemers afgezet naar sector



2.2.3 *Methodiek*

De cao's worden onderzocht aan de hand van een vragenlijst. De eerder besproken onderzoeksonderwerpen hebben de structuur van de vragenlijst bepaald. In de rapportage wordt naar percentage werknemers ten opzichte van de gehele steekproef gerapporteerd. Trends over de jaren heen zijn onderzocht middels het maken van een vergelijking t.o.v. voorgaande jaren waarin het onderzoek ook uitgevoerd is. Om een beeld te schetsen van recente ontwikkelingen zijn de principeakkoorden (op schrift gestelde resultaten van cao-onderhandelingen) afgerond in 2019 en 2020 onderzocht. Voor de analyses is gebruik gemaakt van het kwalitatieve data-analyse programma MaxQDA.

Grafische weergaven

Er zijn grafische weergaven gemaakt van de diverse onderwerpen van het onderzoek 'Diversiteit' en de diverse economische sectoren. De gekleurde blokken in deze figuren geven door middel van de grootte het zwaartepunt aan, in alle gevallen gewogen naar de grootte van de sector. Hierin worden dubbele bepalingen niet meegenomen.

Er is daarnaast een grafische weergave van de 'woordfrequentie' gemaakt, waarin wordt weergegeven hoe vaak de woorden 'diversiteit', 'discriminatie' en 'bewustwording' voorkomen, uitgesplitst naar zowel de economische sectoren als over de jaren (2015, 2017, 2019).

3 Resultaten

3.1 Diversiteit algemeen

In de eerste plaats is nagegaan hoeveel cao's op een of meer van de hoofdonderdelen hebben gescoord, te weten: personeelsbeleid, discriminatie, doelstellingen, instroom (werving en selectie), doorstroom (behoud en monitoring) en uitstroom en infrastructuur (sectoraal coördinatiepunt en samenwerking met UWV). In 72 van de 99 cao's zijn in het kader van diversiteit relevante bepalingen gevonden. Tabel 2a geeft een overzicht van het aantal cao's waarin een bepaling is gevonden voor de diverse hoofdonderdelen van het onderzoek, verdeeld over de economische sectoren.

Tabel 2a. Aantal cao's waar een bepaling is gevonden over diversiteit, opgedeeld over de diverse onderwerpen en economische sectoren

	landbouw	industrie	bouw- nijverheid	handel en horeca	vervoer en communicatie	zakelijke dienst- verlening	overige dienst- verlening	totaal
personeelsbeleid	1	5	0	4	4	8	12	34
discriminatie op de arbeidsmarkt	3	5	1	6	4	9	6	34
doelstelling en verantwoordelijkheid	2	6	1	6	5	10	12	42
instroom (werving en selectie)	0	5	2	7	3	5	8	30
doorstroom (behoud en monitoring), en uitstroom	2	10	3	12	9	12	24	72
infrastructuur (sectoraal coördinatiepunt, UWV)	0	0	0	0	0	1	3	4

Tabel 2b geeft het percentage cao's weer waarvoor een bepaling is gevonden over diversiteit, uitgesplitst naar economische sector.

Tabel 2b. Percentage cao's waarin een bepaling is gevonden over diversiteit, opgedeeld over de diverse onderwerpen en economische sectoren

	landbouw	industrie	bouwnijverheid	handel en horeca	vervoer en communicatie	zakelijke dienstverlening	overige dienstverlening	totaal
personeelsbeleid	33%	29%	0%	22%	33%	40%	48%	34%
discriminatie op de arbeidsmarkt	100%	29%	25%	33%	33%	45%	24%	34%
doelstellingen verantwoordelijkheid	67%	35%	25%	33%	42%	50%	48%	42%
instroom (werving en selectie)	0%	29%	50%	39%	25%	25%	32%	30%
doorstroom (behoud en monitoring), en uitstroom	67%	59%	75%	67%	75%	60%	96%	73%
infrastructuur (sectoraal coördinatiepunt, UWV)	0%	0%	0%	0%	0%	5%	12%	4%

Tabel 2c geeft het relatieve aantal werknemers weer die vallen onder een cao waarin een bepaling is opgenomen op het gebied van diversiteit.

Voor 80,3% van de werknemers werkend onder de cao's is een bepaling opgenomen. Met name op het gebied van 'doorstroom en uitstroom', en 'doelstelling en verantwoordelijkheid' zijn relatief veel werknemers aan het werk die onder een cao vallen met een diversiteitsbepaling (respectievelijk 80,3% en 46,9%).

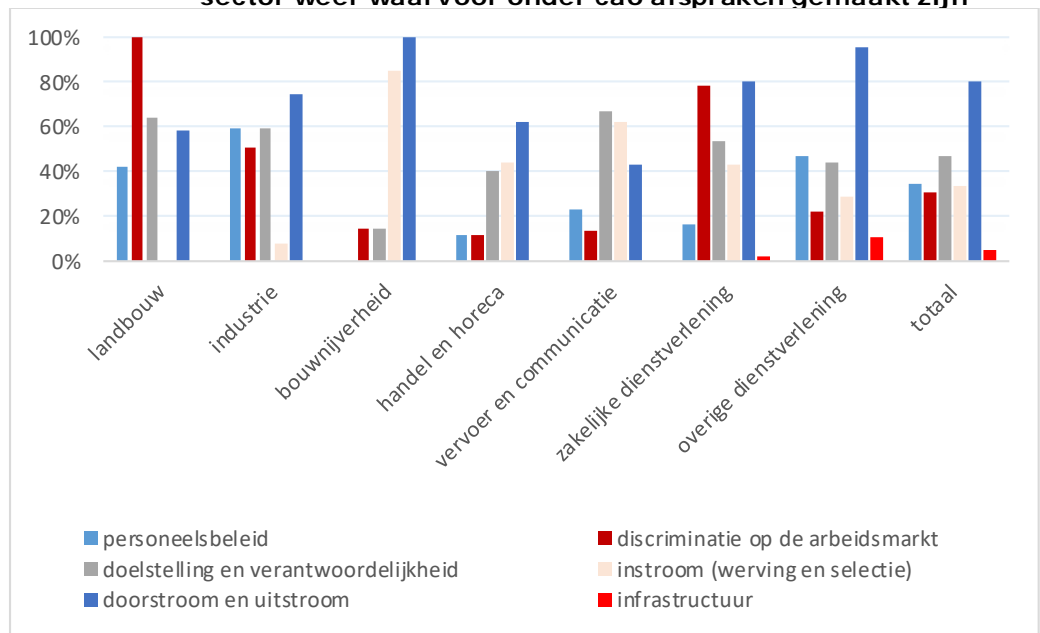
Tabel 2c. Percentage werknemers die onder een cao vallen met een bepaling op het gebied van diversiteit, opgedeeld in de diverse onderwerpen en de diverse economische sectoren

	landbouw	industrie	bouwnijverheid	handel en horeca	vervoer en communicatie	zakelijke dienstverlening	overige dienstverlening	totaal
personeelsbeleid	41,7%	59,1%	0,0%	11,5%	22,9%	16,1%	47,1%	34,3%
discriminatie op de arbeidsmarkt	100,0%	50,5%	14,5%	11,4%	13,3%	78,6%	22,5%	30,3%
doelstelling en verantwoordelijkheid	63,7%	59,6%	14,5%	40,3%	66,7%	53,2%	44,0%	46,9%
instroom (werving en selectie)	0,0%	8,3%	85,5%	44,0%	61,7%	42,8%	28,5%	34,0%
doorstroom en uitstroom	58,3%	74,5%	100,0%	62,2%	42,8%	80,5%	95,9%	80,3%
infrastructuur	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,3%	10,3%	4,8%

3.1.1 Vergelijken van de economische sectoren

Figuur 2 geeft nogmaals de onderzoeksonderwerpen ofwel hoofdonderdelen van het onderzoek weer, de diverse economische sectoren zijn hierin uitgesplitst (de getallen geven het percentage werknemers weer).

Figuur 2. Grafische weergave van de onderzoeksonderwerpen en sectoren, de grafiek geeft het percentage werknemers per sector weer waarvoor onder cao afspraken gemaakt zijn



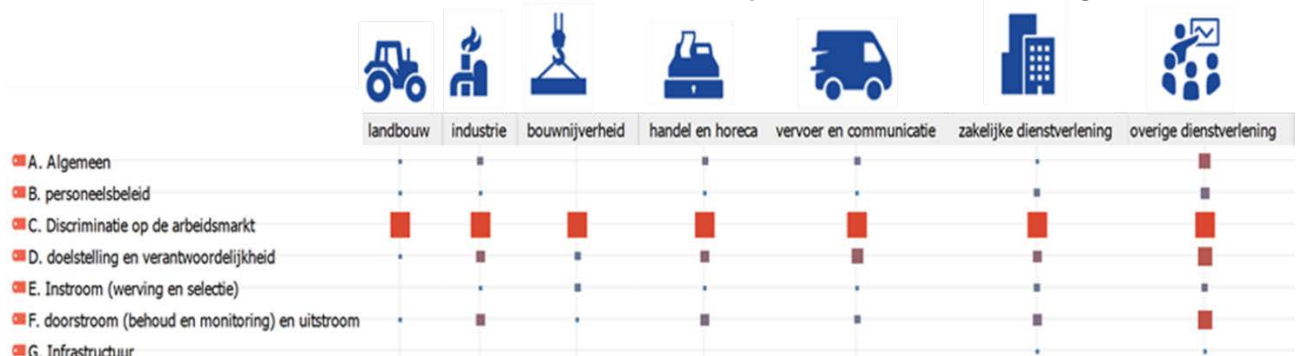
Voor figuur 2 is het percentage werknemers weergegeven die onder de cao's uit de steekproef vallen, per onderwerp zoals deze in dit onderzoek voorkomen, uitgesplitst naar de diverse economische sectoren. Uit dit figuur blijkt dat in de landbouwsector in alle cao's bepalingen gevonden zijn op het onderzoeksonderwerp 'discriminatie op de arbeidsmarkt', en voor ongeveer 60% van de werknemers die onder een cao vallen binnen de sector landbouw zijn bepalingen gevonden voor de onderwerpen 'doelstelling en verantwoordelijkheid' en 'doorstroom en uitstroom'. In de bouwnijverheid zijn voor alle werknemers bepalingen opgenomen over de doorstroom en uitstroom in het kader van diversiteit (hieronder vallen ook bepalingen met betrekking tot 'flexibele religieuze feestdagen'). Ook valt ruim 80% van de werknemers in de sector bouwnijverheid onder een cao met een bepaling over instroom (werving en selectie) in het kader van diversiteit. In de sector 'vervoer en communicatie' heeft het meest voorkomende onderwerp betrekking op het onderzoeksonderwerp 'doelstelling en verantwoordelijkheid'. Binnen de zakelijke

dienstverlening sector zijn voor ongeveer 80% van de werknemers bepalingen opgenomen over discriminatie op de arbeidsmarkt en doorstroom en uitstroom in de cao.

Figuur 3 is ook een grafische weergave dat van de diverse onderwerpen van het onderzoek 'Diversiteit' en de diverse economische sectoren. Voor dit figuur zijn het aantal gevonden en gecodeerde tekstbepalingen per sector bekeken. Per onderwerp wordt ook het aantal tekstbepalingen opgeteld voor alle sectoren, de gekleurde blokken geven aan waar het zwaartepunt ligt. Deze grootte is relatief, met andere woorden is er hierbij gewogen naar de grootte van de sector. Voor alle sectoren geldt dat de meeste bepalingen zijn gevonden voor het onderwerp 'discriminatie op de arbeidsmarkt'. Maar er zijn ook verschillen tussen sectoren. Zo gaat er bij de sector 'overige dienstverlening' bijvoorbeeld relatief veel aandacht uit naar de doorstroom (behoud en monitoring) en uitstroom van medewerkers en zijn er relatief veel bepalingen gevonden over doelstellingen en verantwoordelijkheid in het kader van diversiteit.

In de hierop volgende hoofdstukken worden de onderwerpen verder uitgediept en worden er voorbeelden van tekstfragmenten gegeven uit de diverse cao's.

Figuur 3. Grafische weergave van de onderzoeksonderwerpen en economische sectoren (op basis van tekstcoderingen)

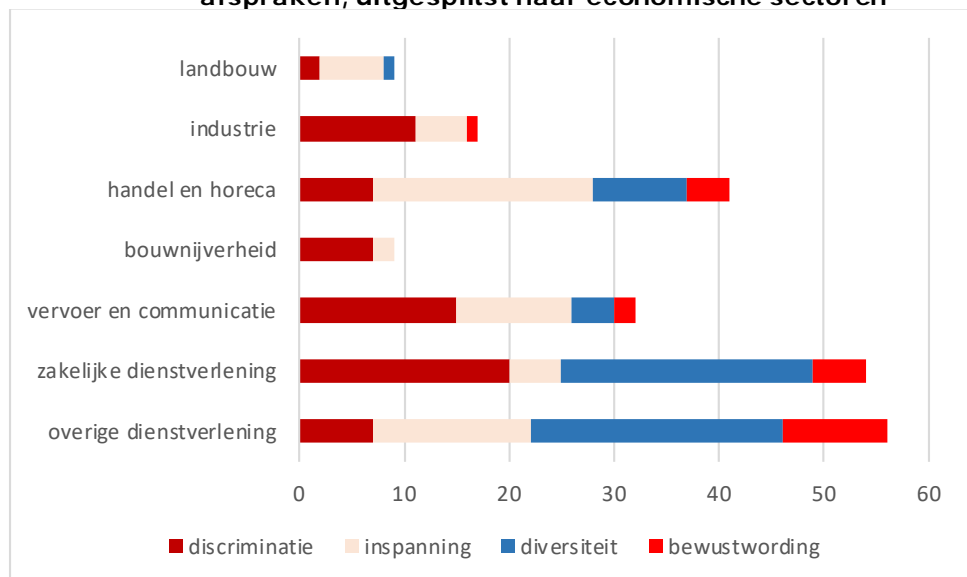


Wanneer we figuur 2 en 3 met elkaar vergelijken valt op dat relatief veel cao's een bepaling over 'doelstelling en verantwoordelijkheid' en 'doorstroom en uitstroom' bevatten, maar dat er relatief veel tekstfragmenten zijn over het hoofdonderwerp 'discriminatie'. Er wordt aan dit onderwerp meer tekst besteed in cao's.

3.1.2 *Woordfrequentie van zoektermen*

Een laatste methode die gebruikt is om een algemeen beeld weer te geven van de diverse zoektermen die gebruikt zijn voor dit onderzoek is onderstaande 'woordfrequentie' figuur (figuur 4). Hierin wordt weergegeven hoe vaak de woorden 'diversiteit', 'discriminatie', 'inspanningsverplichting' en 'bewustwording' voorkomen, uitgesplitst naar economische sectoren. Deze termen worden ook gebruikt om een indicatie te geven van de ontwikkelingen sinds 2015 in het hoofdstuk: Vergelijking van de resultaten uit 2019 met de resultaten van het onderzoek in 2015.

Figuur 4. Woordfrequentie termen op het gebied van diversiteit in cao-afspraken, uitgesplitst naar economische sectoren



Met name bij de sectoren 'overige dienstverlening' en 'zakelijke dienstverlening' komt de zoekterm 'diversiteit' veel voor. Onder de sector 'overige dienstverlening' vallen ook de ambtenaren (bijvoorbeeld het rijk, de gemeenten), de zorg (bijvoorbeeld de ziekenhuizen) en onderwijs (bijvoorbeeld de universiteiten).

3.1.3 *Aanspreekvorm van cao's naar werknemers*

Als aanvulling is er gekeken naar de aanspreekvorm die gebruikt wordt in cao's. In de meeste gevallen (75 cao's) is er gekozen voor 'de werknemer' of vergelijkbaar (variaties hierop zijn bijvoorbeeld: 'de medewerker', 'de ambtenaar', 'de journalist',

'de leraar' etc.). In bepaalde gevallen wordt er een definitie gegeven van 'de werknemer', zoals in de cao van de Kinderopvang:

(Kinderopvang 2018-2019)

Werknemer: de man of vrouw die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever. Als werknemers in de zin van deze cao worden niet beschouwd vakantiekrachten, leden van de directie of raad van bestuur en diegenen die zijn belast met het toezichthouden op schoolgaande kinderen tijdens de middagpauze.

In deze cao's (75) wordt 'hij' om medewerkers aan te spreken, zoals in het voorbeeld van UWV:

(UWV 2019-2020)

De medewerker zal de werkzaamheden waarvoor hij wordt gesteld, goed, zorgvuldig en accuraat verrichten. Onder werkzaamheden wordt in dit verband ook verstaan het optreden tegenover derden

In een aantal gevallen (6 cao's) is er hierbij wel expliciet aangegeven dat de aanspreekvorm voor beide genders geldt, zoals in de voorbeelden hieronder:

(Taxivervoer 2019-2020)

Overal waar in deze CAO 'hij' en werkgever/werknemer staat, kunt u ook 'zij' en werkgeefster/werkneemster lezen.

(Doe-het-zelf 2017-2020)

Artikel 2.2 Werknemer

2.2.1 De cao doe-het-zelfbranche kent geen onderscheid tussen vrouwen en mannen. Wanneer er wordt gesproken over werknemer wordt daarmee dus eveneens de werkneemster bedoeld

In 8 cao's is er gekozen voor een aanspreekvorm in meervoud (u, men en zij) of expliciet voor 'hij/zij'. Een voorbeeld uit de vleessector:

(Vleessector 2017-2019)

hij/zij heeft zelf geen personeel in dienst en

- hij/zij verricht de werkzaamheden niet onder leiding en gezag van een werkgever in de sector, d.w.z. is niet werkzaam onder leiding en gezag van een onderneming in de vleessector, een inleenbedrijf in de sector of een uitzendbedrijf in de sector, noch van enige andere werkgever in of buiten de sector, en

- hij/zij werkt voor eigen rekening en risico, en

- hij/zij werkt minimaal voor drie of meer opdrachtgevers

Er zijn 16 cao's waarin 'jij/jouw' wordt gebruikt als aanspreekvorm. Een voorbeeld hiervan uit de cao van de ANWB:

(ANWB 2016-2019)

2.6 Duurzaam meedoen

Partijen vinden het belangrijk dat je tijdens je hele werkzame leven nu en in de toekomst in staat bent je werk gezond en plezierig uit te voeren; binnen of buiten de ANWB, rekening houdend met je leeftijd en levensfase.

Overigens wordt de aanspreekvorm niet in alle gevallen consequent doorgevoerd, en kan deze wisselen binnen een cao. In een dergelijk geval is er gekozen voor de meest voorkomende vorm. In bijlage II zijn analyses opgenomen waarin de samenhang tussen de gebruikte aanspreekvorm in de cao's en gevonden bepalingen per onderwerp uiteengezet zijn. In cao's met een actieve aanspreekvorm (jij/jouw) zijn naar verhouding minder cao-bepalingen gevonden op het gebied van arbeidsmarktdiscriminatie en naar verhouding meer bepalingen op het gebied van personeelsbeleid, maar deze verschillen zijn niet statistisch significant (Chi-kwadraat toets, p-waarde van respectievelijk 0,105 en 0,194).

3.2 Personeelsbeleid

In 34 van de 99 cao's zijn in het kader van diversiteit relevante bepalingen gevonden. De gevonden bepalingen gelden voor 34,3% van de werknemers werkend onder de cao's. Hieronder worden een aantal voorbeelden gegeven van bepalingen op het gebied van personeelsbeleid in het kader van diversiteit:

(Nederlandse Universiteiten 2019-2020)

Artikel 6.3 Aandacht groepen met achterstand

- 1. In het werving- en selectiebeleid zal de werkgever een stimuleringsbeleid voeren gericht op vrouwen, werknemers met een arbeidsbeperking, werknemers met een migratieachtergrond en andere groepen werknemers in een achterstands- of anderszins kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.*
- 2. In overleg met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg wordt een plan van aanpak opgesteld om dit beleid gestalte te geven.*
- 3. Van het gevoerde beleid doet de werkgever jaarlijks achteraf verslag*

(De Volksbank 2018-2020)

9.2 Diversiteit

Diversiteit is een belangrijk middel om onze ambitie waar te maken: de menselijke, maatschappelijke en duurzame bank die zich met verschillende merken richt op een diversiteit aan klanten. Met een grotere diversiteit aan medewerkers kunnen we een betere aansluiting bereiken met onze klanten en de maatschappij.

De werkgever heeft aandacht voor een diverse samenstelling van teams in de organisatie; niet alleen wat betreft persoonlijke kenmerken (geslacht, leeftijd, afkomst), maar ook wat betreft ervaring, vaardigheden en drijfveren.

Doelstelling is dat leidinggevendenden bij elke vacature diversiteit (vanuit verschillende invalshoeken) als leidend principe hanteren, uiteraard naast vakbekwaamheid.

Dit is verwerkt in de werving- en selectieprocessen.

De werkgever let nadrukkelijk op de balans tussen het aantal mannen en

vrouwen en het bieden van kansen aan mensen met een arbeidsbeperking

(APG 2018-2020)

Hoofdstuk 8. Diversiteit en inclusiviteit

Echt goed samenwerken kan het beste in een organisatie waar mensen worden gewaardeerd om wie ze zijn. In een veilige omgeving waar ruimte is om te zijn wie je bent, waar je mening wordt gehoord, waarin je je kunt ontwikkelen en anderen ook aanmoedigt zich te ontwikkelen. Het waarderen van verschillen is een voorwaarde om te komen tot een meer relationele werkrelatie om zo het beste in elkaar naar boven te halen

(Aegon 2018-2020)

Diversiteit

Aegon wil een bedrijf zijn waar iedereen zich thuis voelt. Of je nu man of vrouw bent, autochtoon of allochtoon. Of je nu fysiek gezond bent, of met een beperking kampt. Aegon gelooft dat een grotere diversiteit binnen het bedrijf voordelen oplevert voor iedereen. Het diversiteitsbeleid van Aegon is erop gericht om kansen te bieden aan alle medewerkers en belemmeringen weg te nemen om een meer divers bedrijf te kunnen worden

(Achmea 2017-2018)

Individualiteit en de kracht van de verschillen

Voor Achmea is de individualiteit van elke medewerker het uitgangspunt. Daarmee wordt tegelijkertijd de diversiteit van de samenleving en van de medewerkers erkend. Bij Achmea gaat het om het herkennen en het benutten van de kracht van de verschillen: van de medewerker zelf, binnen de teams en in de organisatie. Daarom word je met jouw talenten op het juiste moment ingezet voor activiteiten en werkzaamheden die passen bij jouw levensfase en persoonlijke kwaliteiten of omstandigheden.

Individualiteit betekent ook dat je verantwoordelijkheid neemt in werk en ontwikkeling. Je investeert in jouw ontwikkeling, inzetbaarheid en vakmanschap. Jij neemt hierbij de regie, Achmea stimuleert en faciliteert

3.3 Discriminatie op de arbeidsmarkt

In 34 van de 99 cao's zijn in het kader van diversiteit relevante bepalingen gevonden. De gevonden bepalingen gelden voor 30,3% van de werknemers werkend onder de cao's.

Tabel 3 geeft per economische sector weer of er een specifieke grond voor afwijzing van discriminatie op de arbeidsmarkt wordt genoemd, voor het percentage werknemers wat onder een cao valt met een dergelijke bepaling (percentage van werknemers van het totaal aantal werknemers uit de steekproef). *Gender* gerelateerde onderwerpen worden het meeste genoemd ter specifieke afwijzing van discriminatie in de cao's (29,6% van de werknemers valt onder een cao met een dergelijke bepaling). *Gender* gerelateerde onderwerpen worden nog verder uitgediept in de onderwerpen 'gelijke beloning voor vrouwen', 'vrouwen in topfuncties' en 'zwangere vrouwen'. Hierbinnen wordt het vaakste verwezen naar 'vrouwen in topfuncties' (7% van de werknemers valt onder een dergelijke bepaling).

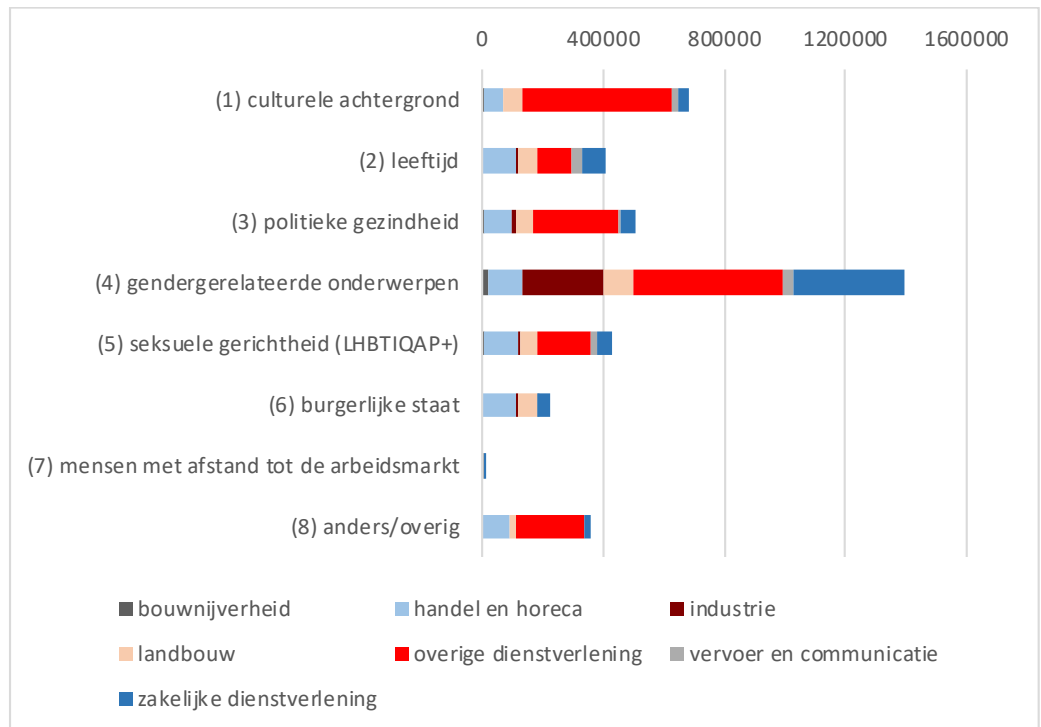
Tabel 3. Doelgroepen (specifieke grond voor afwijzing van discriminatie op de arbeidsmarkt), naar economische sector

	landbouw	industrie	bouwnijverheid	handel en horeca	vervoer en communicatie	zakelijke dienstverlening	overige dienstverlening	totaal
(1) culturele achtergrond	58,3%	0,0%	3,3%	6,3%	7,7%	6,8%	23,9%	14,5%
(1) (I) etniciteit, migratieachtergrond	0,0%	0,0%	0,0%	4,1%	0,0%	5,3%	2,4%	2,6%
(1) (II) statushouders	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
(1) (III) religie	0,0%	1,8%	0,0%	4,1%	0,0%	5,3%	0,0%	1,7%
(2) leeftijd	58,3%	1,8%	0,0%	10,3%	15,1%	14,5%	5,4%	8,6%
(3) politieke gezindheid	58,3%	1,8%	3,3%	8,8%	1,4%	9,4%	13,7%	10,7%

(4) gender gerelateerde onderwerpen	100,0%	47,5%	17,8%	10,3%	15,1%	71,9%	23,6%	29,6%
(I) gelijke beloning voor vrouwen	0,0%	30,1%	14,5%	0,0%	7,3%	2,7%	0,0%	4,7%
(II) vrouwen en topfuncties	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,3%	15,3%	7,0%
(III) zwangere vrouwen	22,0%	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%
(5) seksuele gerichtheid (LHBTIQAP+)	58,3%	1,8%	3,3%	10,3%	7,7%	9,4%	8,4%	9,1%
(6) burgerlijke staat	58,3%	1,8%	0,0%	10,3%	1,4%	8,4%	0,0%	4,8%
(7) mensen met afstand tot de arbeidsmarkt	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	0,5%	0,0%	0,1%
(I) arbeidshandicap	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%	1,0%
(8) anders/overig	22,0%	0,0%	0,0%	8,2%	0,0%	3,4%	11,1%	7,6%

Figuur 5 is een grafische weergave van tabel 3. Uit dit figuur blijkt dat de industriesector en de zakelijke dienstverlening vooral *gender* gerelateerde bepalingen in de cao's hebben opgenomen. De sectoren 'handel en horeca' en 'overige dienstverlening' noemen alle doelgroepen die meegenomen zijn in dit onderzoek in het kader van arbeidsdiscriminatie, behalve mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

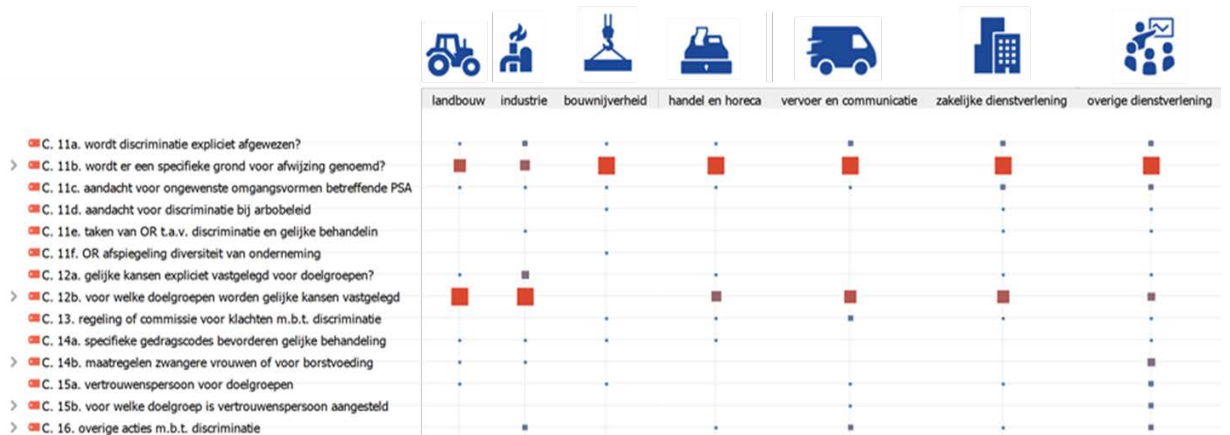
Figuur 5. Grafische weergave van de doelgroepen waarvoor bepalingen in het kader van discriminatie op de arbeidsmarkt gevonden zijn, de gestapelde grafiek geeft het absoluut aantal werknemers per economische sector weer



In de meeste gevallen wordt er in een cao vooral ingegaan op de specifieke grond van afwijzing in het kader van discriminatie, of wordt er een doelgroep benoemd. In figuur 6 is het onderwerp 'Discriminatie op de arbeidsmarkt' verder uitgediept. Figuur 6 is een weergave van de diverse onderwerpen die onderzocht zijn in het kader van discriminatie en de hoeveelheid tekstcoderingen. De gekleurde blokken geven aan waar het zwaartepunt ligt.

In de landbouwsector en in de industriële sector zijn relatief veel bepalingen opgenomen waarin gelijke kansen voor doelgroepen worden vastgelegd. In alle economische sectoren worden er specifieke gronden voor afwijzing genoemd in het kader van discriminatie op de arbeidsmarkt. De grootte van het blokje is relatief (gewogen naar de grootte van de sector).

Figuur 6. Grafische weergave het onderwerp 'discriminatie op de arbeidsmarkt' naar economische sector (op basis van tekstcoderingen)



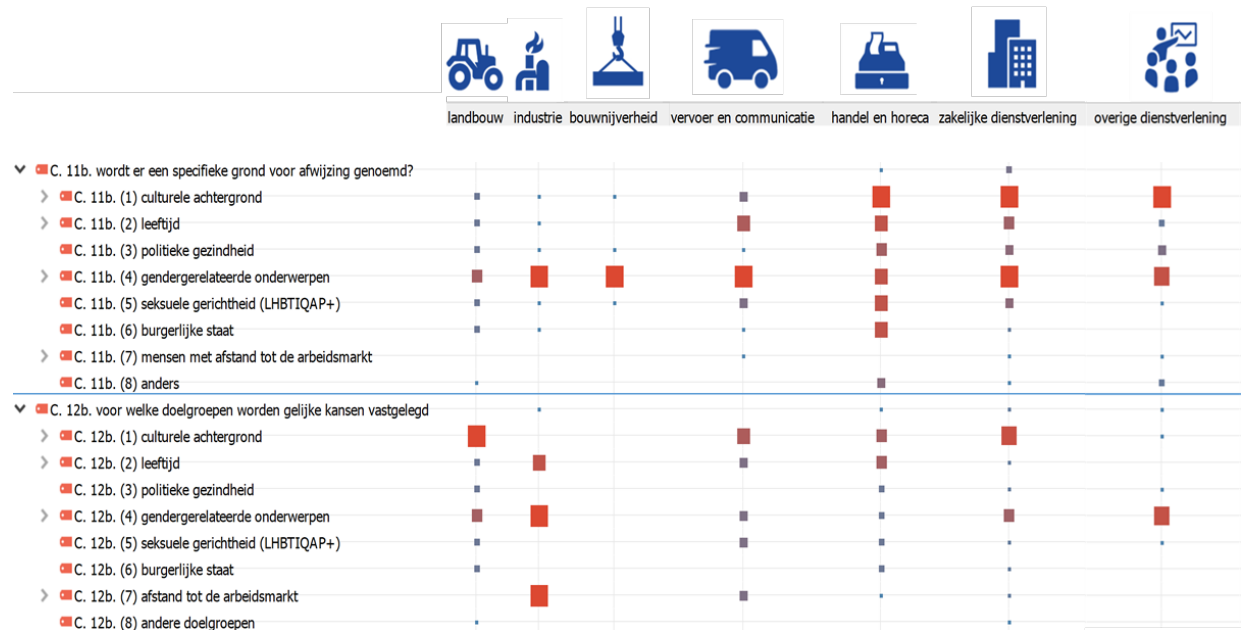
Ook in de bouwnijverheid zijn bepalingen opgenomen met hierin specifieke gronden waarop discriminatie moet worden afgewezen. Een voorbeeld van een dergelijke bepaling staat hieronder:

(Prorail 2017-2019)

Discriminatie

Onder discriminatie wordt verstaan het maken van ongeoorloofd onderscheid op grond van het geslacht, de huidskleur, de religie, de levensovertuiging, nationaliteit, politieke voorkeur of seksuele voorkeur van een medewerker.

Figuur 7. Grafische weergave het onderwerp ‘discriminatie op de arbeidsmarkt’ (grond voor afwijzing en doelgroepen) naar economische sector (op basis van tekstcoderingen)



Figuur 7 bevat twee helften, waarbij de bovenste helft een weergave is van mogelijke specifieke gronden voor afwijzing, afgezet tegen de economische sectoren. Hieruit blijkt dat over alle sectoren samengenomen *gender* gerelateerde onderwerpen het vaakste voorkomen. Binnen de sectoren ‘overige dienstverlening’ en ‘zakelijke dienstverlening’ komen ook bepalingen voor in cao’s op het gebied van culturele achtergrond. De sector ‘handel en horeca’ bevat alle gronden voor afwijzing in het kader van discriminatie op de arbeidsmarkt, uitgezonderd mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De onderste helft van figuur 7 heeft betrekking op de doelgroepen waarover afspraken over kansen zijn vastgelegd in cao-bepalingen. Hierbij valt op dat in de sector ‘industrie’ vooral de doelgroep ‘mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt’ genoemd wordt en in de landbouwsector worden er vooral gelijke kansen vastgelegd in het kader van culturele achtergronden.

Een voorbeeld uit de cao van Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen:

(Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen 2017-2019)

Artikel 14 Antidiscriminatie

Met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen, is het niet toegestaan om een gelijkwaardige werknemer gelijke kansen op werk en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze

3.4 Doelstelling en verantwoordelijkheid

In 42 van de 99 cao's zijn in het kader van diversiteit relevante bepalingen gevonden over het onderwerp 'doelstelling en verantwoordelijkheid'. De gevonden bepalingen gelden voor 46,9% van de werknemers werkzaam onder de cao's uit dit onderzoek.

Een tweetal voorbeelden van doelstellingen in het kader van diversiteit binnen de sector 'overige dienstverlening':

(Kinderopvang 2018-2019)

Artikel 8.2 Bevordering diversiteit

De werkgever stelt met instemming van de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) en plan vast ter bevordering van de diversiteit in de onderneming door arbeidsdeelname van leden van etnische minderheden en arbeidsgehandicapten. In dit plan moet in ieder geval aandacht worden besteed aan maatregelen en voorzieningen binnen de onderneming die gericht zijn op behoud, herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers en op de integratie van werknemers afkomstig uit etnische minderheidsgroeperingen.

(UWV 2019-2020)

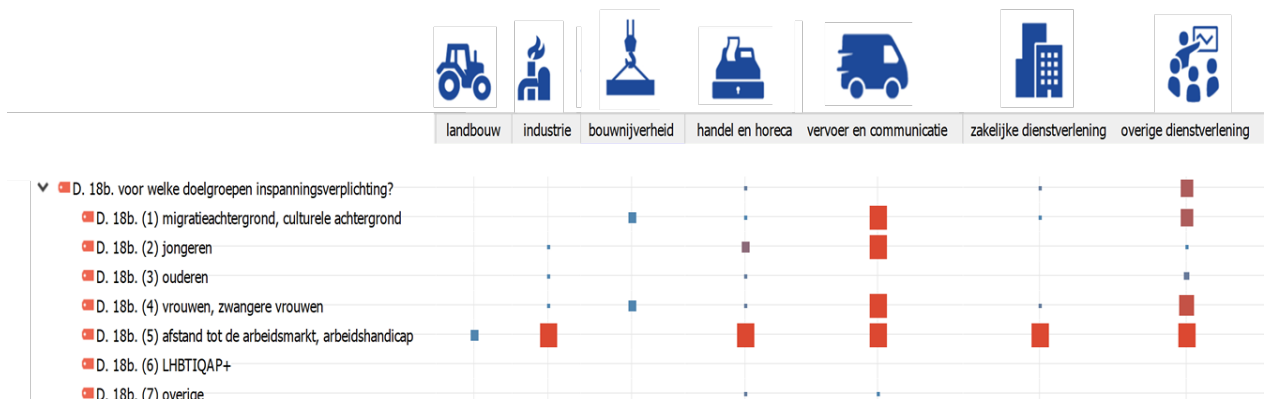
11:3 Afstand tot de arbeidsmarkt

UWV kiest voor inclusief werkgeverschap. UWV biedt mensen die zijn aangewezen op aangepast werk en mensen met een arbeidsbeperking, een

kans om naar eigen vermogen een bijdrage te leveren aan de organisatie. In aansluiting op eerdere afspraken creëert UWV tot het einde van de looptijd van deze cao in totaal 500 structurele arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking en/of zijn aangewezen op aangepast werk en die vallen in het Doelgroepenregister in het kader van de Banenafpraak

Ter verdieping is er onderzocht of er specifieke doelgroepen worden genoemd in de cao's waarvoor inspanningsverplichtingen zijn vastgelegd. Figuur 8 geeft een overzicht van deze doelgroepen weer, naar economische sector.

Figuur 8. Grafische weergave het onderwerp 'inspanningsverplichtingen voor doelgroepen' naar economische sector (op basis van tekstcoderingen)



De doelgroep voor wie in de meeste sectoren een inspanningsverplichting is vastgelegd in de cao is mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of mensen met een arbeidshandicap. Alleen in de (relatief kleine) sectoren 'bouwnijverheid' en 'landbouw' wordt deze doelgroep niet (regelmatig) genoemd.

Hieronder volgen een aantal voorbeelden van bepalingen uit cao's waaruit een inspanningsverplichting van doelgroepen in het kader van een diversiteitsbeleid blijkt:

(Middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie 2018-2020)

Artikel 11.1

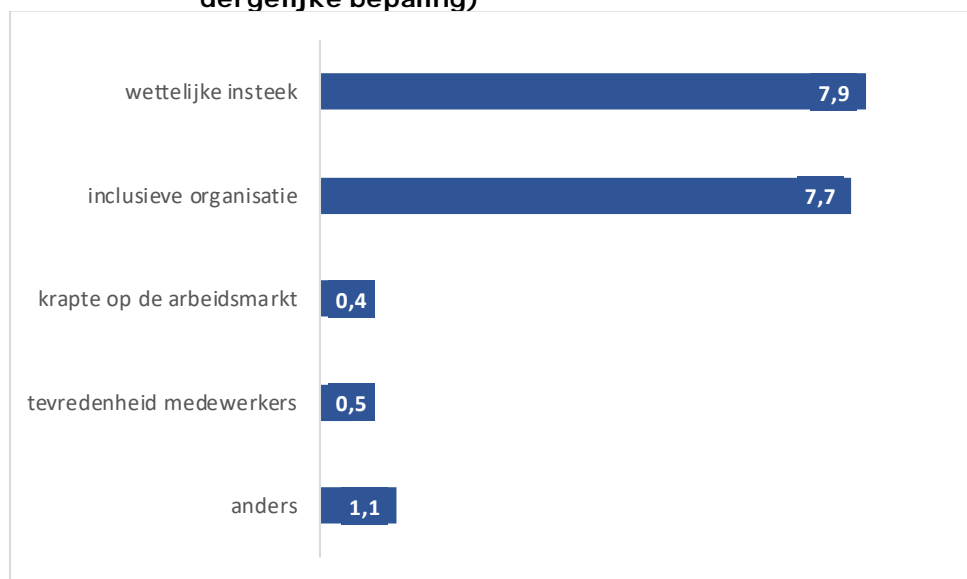
Arbeidsmarkt- en doelgroepenbeleid

1. De werkgever streeft een evenwichtige samenstelling van het personeelsbestand na. Hij voert in dat kader een doelgroepenbeleid waarin hij in een plan positieve actie aangeeft op welke wijze hij zal bevorderen dat er een bepaald percentage vrouwen, gehandicapten en allochtonen deel blijft of gaat uitmaken van de formatie, onderscheiden naar functiecategorieën

(DHL Express 2016-2018)

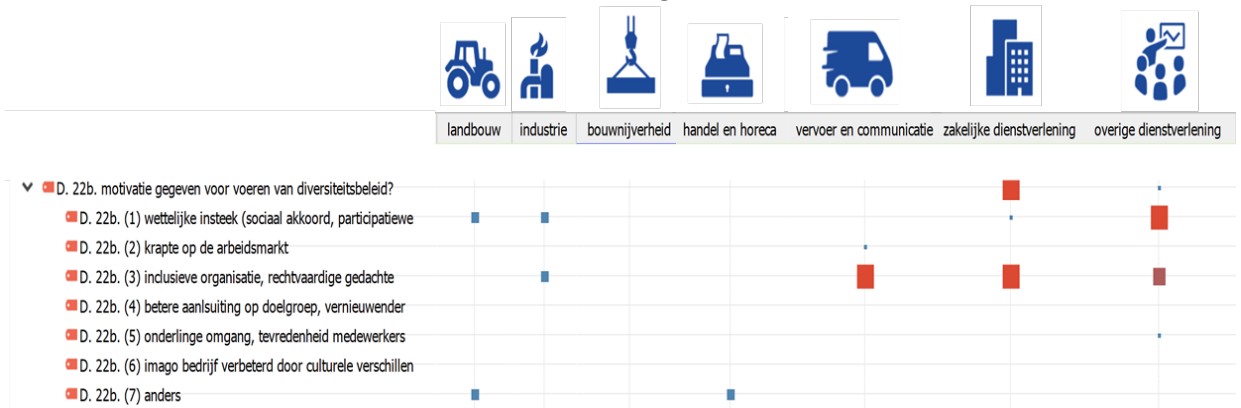
Bovendien streeft de werkgever ernaar zich extra inspanning te getroosten om op jaarbasis 50 arbeidsplaatsen te scheppen voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, in het bijzonder voor herintredende vrouwen, werkloze jongeren en allochtonen

Figuur 9a. Weergave het onderwerp 'motivatie voor het voeren van diversiteitsbeleid' naar economische sector (op basis van percentage werknemers dat onder een cao valt met een dergelijke bepaling)



Figuur 9a en 9b laten beide een weergave zien van het onderwerp 'motivatie voor het voeren van een diversiteitsbeleid', met andere woorden de eventuele redenen die worden gegeven voor de bepalingen op het gebied van diversiteit.

Figuur 9b. Grafische weergave het onderwerp 'motivatie voor het voeren van diversiteitsbeleid' naar economische sector (op basis van tekstcoderingen)



Twee motivaties voor het voeren van een diversiteitsbeleid worden het meest genoemd in cao's, namelijk vanuit een wettelijke insteek (sociaal akkoord, participatiewet, wet banenafpraak) en vanuit een inclusieve, rechtvaardige gedachte (het willen zijn van een inclusieve organisatie). Hierbij laten figuur 9a (op basis van het percentage werknemers dat onder een cao valt met een dergelijke bepaling) en figuur 9b (gebaseerd op het aantal tekstcoderingen) globaal hetzelfde beeld zien.

Een voorbeeld van beide motivaties volgt hieronder:

(UWV 2019-2020)

11:3 Afstand tot de arbeidsmarkt

UWV kiest voor inclusief werkgeverschap. UWV biedt mensen die zijn aangewezen op aangepast werk en mensen met een arbeidsbeperking, een kans om naar eigen vermogen een bijdrage te leveren aan de organisatie.

In aansluiting op eerdere afspraken creëert UWV tot het einde van de looptijd van deze cao in totaal 500 structurele arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking en/of zijn aangewezen op aangepast werk en die vallen in het Doelgroepenregister in het kader van de Banenafpraak

(Wageningen Research 2019-2021)

Wageningen Research wil een inclusieve organisatie zijn, waar diversiteit naar geslacht, levensfase, nationaliteit, etnische achtergrond en LGTB wordt gewaardeerd en gestimuleerd.

Wat betreft de diversiteit op grond van levensfase kent iedere levensfase eigen uitdagingen in de zin van mentale en fysieke vitaliteit en ook van werk- en levensdruk. Daarbij wordt door de overheid van eenieder verwacht dat hij/zij tot een hogere leeftijd doorwerkt. Iets wat in de ene functie of situatie mentaal of fysiek eenvoudiger is dan in een andere functie of situatie.

Tegelijkertijd zijn individuele privéomstandigheden, -wensen of gezondheidssituaties lang niet altijd leeftijd(on)afhankelijk.

3.5 Instroom (werving en selectie)

In 30 van de 99 cao's zijn in het kader van diversiteit relevante bepalingen gevonden op het gebied van werving en selectie. De gevonden bepalingen gelden voor 34% van de werknemers werkend onder de cao's.

Een aantal voorbeelden van cao-bepalingen op het gebied van instroom:

(ABN Amro 2018-2020)

De bank wil een evenredig aantal vrouwen in hogere functies. Verder heeft de bank bij het werven van nieuwe medewerkers aandacht voor een diverse samenstelling van de organisatie. De bank streeft naar een werkcultuur waarin verschillen tussen medewerkers gewaardeerd en benut worden.

(Flora Holland 2018-2021)

Beleid voor het werven en aannemen van werknemers

Bij vacatures zoekt Royal FloraHolland binnen en buiten Royal FloraHolland.

Bij gelijke kwaliteiten heeft de eigen werknemer voorrang.

Is er een vacature op een plek waar te weinig vrouwen werken? Zijn er voor deze vacature mannen en vrouwen die voldoende geschikt en gelijkwaardig zijn? Dan benoemt Royal FloraHolland een vrouw.

Heeft een ex-werknemer ontslag genomen om voor iemand te zorgen? Dan kan Royal FloraHolland bij gelijke kwaliteiten deze ex-werknemer op verzoek voorrang geven. De ex-werknemer staat dan gelijk met eigen werknemers. Royal FloraHolland doet zijn best om moeilijk plaatsbare werknemers (zoals ouderen, jongeren en gehandicapten) in dienst te nemen en te houden. De belastingdienst heeft regels gemaakt over vergoeding voor verhuiskosten. De werknemer kan bij indiensttreding vragen om een verhuiskostenvergoeding als hij aan deze regels voldoet.

(GVB 2017-2018)

Artikel 1.14 Positieve actie

De werkgever treft maatregelen ter opheffing van de achterstand, zowel in kwantitatief als in kwalitatief opzicht, van vrouwen en leden van etnische minderheidsgroepen in dienst van de werkgever

Figuur 10 laat per economische sector zien voor welke doelgroepen er een voorkeursbeleid is vastgelegd in de cao.

Figuur 10. Grafische weergave het onderwerp 'doelgroepen van voorkeursbeleid' naar economische sector (op basis van tekstcoderingen)



De volgende sectoren hebben de nadruk van hun voorkeursbeleid liggen op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of een arbeidshandicap: 'overige dienstverlening', 'zakelijke dienstverlening', 'handel en horeca', en 'industrie'. De

'vervoer en communicatie' sector heeft de nadruk juist op mensen met een migratieachtergrond / culturele/religieuze achtergrond en vrouwen liggen.

Een tweetal voorbeelden van voorkeursbeleid zoals deze beschreven zijn in cao-bepalingen worden hieronder weergegeven:

(Welzijn 2017-2019)

2.10 GEDRAGSCODE

Cao-partijen adviseren de werkgever om in overleg met de OR of PVT een gedragscode vast te stellen gericht op:

- Het bevorderen van de doorstroming van vrouwen naar hogere functies binnen de instelling of organisatie;*
- Het voorkomen van ongewenst gedrag en het respecteren van ieders levensbeschouwelijke opvattingen;*
- Het bevorderen van de arbeidsdeelname van leden van etnische minderheden en arbeidsgehandicapten.*

(Sanquin 2017-2019)

Beëindiging na bevalling en herintreding

- 1. Indien de werknemer in verband met een bevalling de arbeidsovereenkomst uiterlijk tien kalenderdagen na de bevalling opzegt, hoeven geldende opzegtermijnen niet in acht genomen te worden. Het dienstverband is geëindigd op de eerste dag van de volgende kalendermaand.*
- 2. De werknemer die in verband met een bevalling of in verband met de verzorging van zijn/haar kind(eren) de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd, heeft tot maximaal twee jaar na het ontslag recht op een voorkeursbehandeling in een sollicitatieprocedure bij Sanquin.*

3.6 Doorstroom en uitstroom

In 72 van de 99 cao's zijn in het kader van diversiteit relevante bepalingen gevonden op het gebied van doorstroom en uitstroom. De gevonden bepalingen gelden voor 80,3% van de werknemers werkend onder de cao's.

3.6.1 *Behoud en monitoring*

Onder de noemer 'behoud en monitoring' is er o.a. gekeken naar scholingsafspraken in het kader van diversiteit, stimuleringsmaatregelen en het monitoren van vertrekredenen. Er zijn diverse mogelijke stimuleringsmogelijkheden voor het bevorderen van werknemers behorende tot minderheidsdoelgroepen naar hogere functies, waaronder bewustwording van management en creëren van draagvlak, diversiteitstraining voor personeel of management, vertegenwoordiging van minderheidsgroepen, inventarisering van belemmeringen, interne en/of externe communicatie over culturele diversiteit, empowerment, coaching of *mentoring* trajecten, speciale interne culturele netwerken, netwerkbijeenkomsten. Een tweetal voorbeelden van dergelijke bepalingen:

(Ziekenhuizen 2017-2019)

De werkgever zal een actief beleid voeren ten aanzien van de deelname van vrouwen aan hogere en leidinggevende functies. Daartoe zal een beleidsplan worden opgesteld, waarin onder meer aandacht wordt besteed aan:

- functies, waarin sprake is van ondervertegenwoordiging;*
- afspraken met betrekking tot het opheffen van ondervertegenwoordiging;*
- werving;*
- loopbaanbegeleiding en scholing*

(Sanquin 2017-2019)

Aandachtsgebied loopbaanontwikkeling

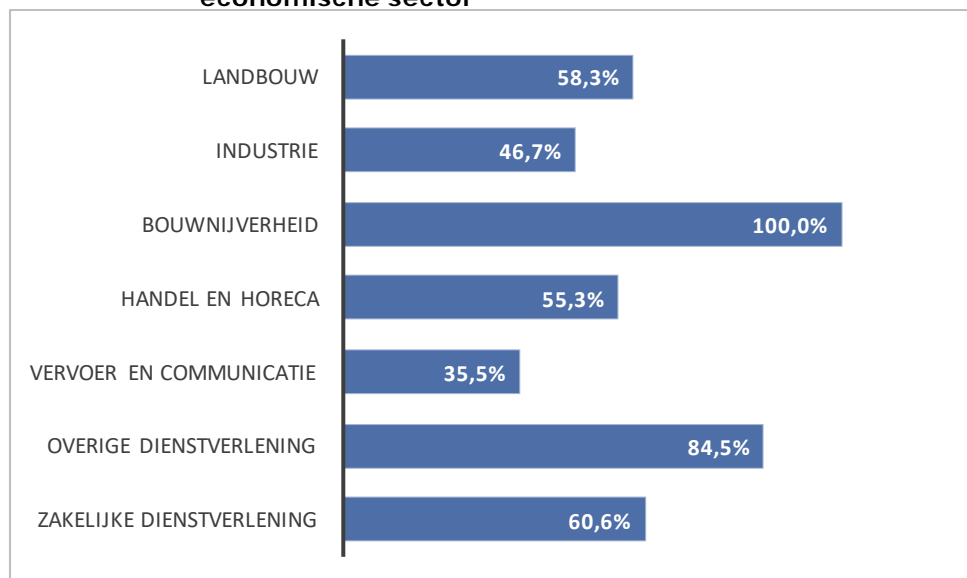
Het beleid van Sanquin is erop gericht om, gebaseerd op het formatieplaatsenplan, iedere werknemer de gelegenheid te geven overeenkomstig eigen capaciteit, mogelijkheden en ambities een optimale

bijdrage te leveren aan het functioneren van Sanquin. Belangrijke instrumenten kunnen hierbij zijn het Evaluatie- en Resultaatsgesprek en het bevorderen van interne sollicitatie bij vacatures. Aandachtspunt hierbij is het wegnemen van belemmeringen die het doorstromen van vrouwen naar hogere functies bemoeilijken

3.6.2 Flexibiliteit op het gebied van feestdagen en vrije dagen

Op het gebied van flexibiliteit rondom werken op religieuze dagen en religieuze feestdagen naast de Christelijke feestdagen is relatief vaak een bepaling opgenomen in de cao's, namelijk in 64 van de 99 cao's. Figuur 11 is een weergave van het percentage van werknemers wat onder een cao valt met een bepaling betreffende (religieuze) feestdagen, naar economische sector.

Figuur 11. Percentage werknemers wat onder een cao valt met een bepaling betreffende (religieuze) feestdagen, naar economische sector



Een tweetal voorbeelden van cao-bepalingen op het gebied van flexibiliteit rondom werken op religieuze dagen en religieuze feestdagen naast de Christelijke feestdagen:

(Gemeenten 2019)

Bij de vaststelling van de werktijden van de werknemer wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met religieuze feestdagen en de wekelijkse religieuze rustdag van de werknemer

In de cao van het voortgezet onderwijs is een lijst van overige feestdagen opgenomen:

(Voortgezet onderwijs 2018-2019)

Andere, religieuze feestdagen

Hindoe feestdagen:

Divalifeest

Holifeest

Joodse feestdagen:

Joods nieuwjaar

Grote verzoendag

Loofhuttenfeest

Slotfeest

Paasfeest

Wekenfeest

Islamitische feestdagen:

Suikerfeest

Offerfeest

3.7 Infrastructuur

In 2 van de 99 cao's zijn in het kader van diversiteit relevante bepalingen gevonden. De gevonden bepalingen gelden voor 4,8% van de werknemers werkend onder de cao's.

In beide gevallen gaat het om een samenwerking met het UWV. Een voorbeeld van een dergelijke bepaling:

(Jeugdzorg 2019)

4.9 Gehandicapte werknemers

a. De werkgever besteedt in zijn aanstellingsbeleid en plaatsingsbeleid bijzondere aandacht aan gehandicapte werknemers.

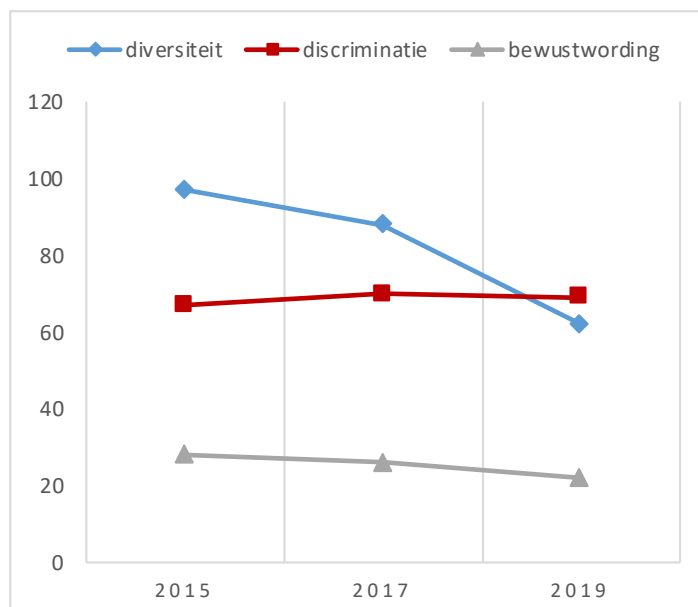
b. UWV werkbedrijf voert verschillende subsidieregelingen uit voor gehandicapte werknemers. Als het UWV werkbedrijf aan de werkgever heeft laten weten dat hij subsidie ontvangt voor een voorziening op grond van een of meer van deze regelingen, dan wacht de werkgever niet totdat hij het geld daadwerkelijk ontvangt. De werkgever betaalt de kosten voor de voorziening eerst zelf.

3.8 Vergelijking van de resultaten uit 2019 met het onderzoek Diversiteit in cao-afspraken van 2015

3.8.1 Woord frequenties sinds 2015

Om een algemeen beeld weer te geven van de diverse zoektermen die gebruikt zijn voor dit onderzoek is onderstaande figuur (figuur 12) gemaakt, waarin wordt weergegeven hoe vaak de woorden 'diversiteit', 'discriminatie', en 'bewustwording' voorkomen. Deze termen worden gebruikt om een indicatie te geven van de ontwikkelingen sinds 2015 (2015, 2017 en 2019 zijn meegenomen in deze analyse).

Figuur 12. Woordfrequentie termen op het gebied van diversiteit in cao-afspraken, voor de jaren 2015, 2017 en 2019



Met name 'diversiteit' wordt minder vaak in cao's genoemd, was dit in 2015 nog 97 keer, in 2019 kwam het woord 62 keer voor. Ook de term 'bewustwording' is gedaald in frequentie, van 28 in 2015 naar 22 in 2019. Het woord 'discriminatie' komt nog ongeveer even vaak voor.

3.8.2 *Vergelijk met het onderzoek 'Diversiteit in cao-afspraken 2015'*

Tabel 4 geeft een samenvatting van de belangrijkste onderzoeksresultaten van het onderzoek 'Diversiteit in cao-afspraken' uit 2015¹⁷ en 2019 weer, opgedeeld in economische sector. Wanneer de resultaten uit 2015 vergeleken worden met resultaten uit het huidige onderzoek (2019) valt op dat er een aantal verschuivingen plaats hebben gevonden in de focus van het diversiteitsbeleid.

Tabel 4. Percentage cao's met afspraken over diversiteit naar sector, uit onderzoek Diversiteit in cao-afspraken 2015 en 2019

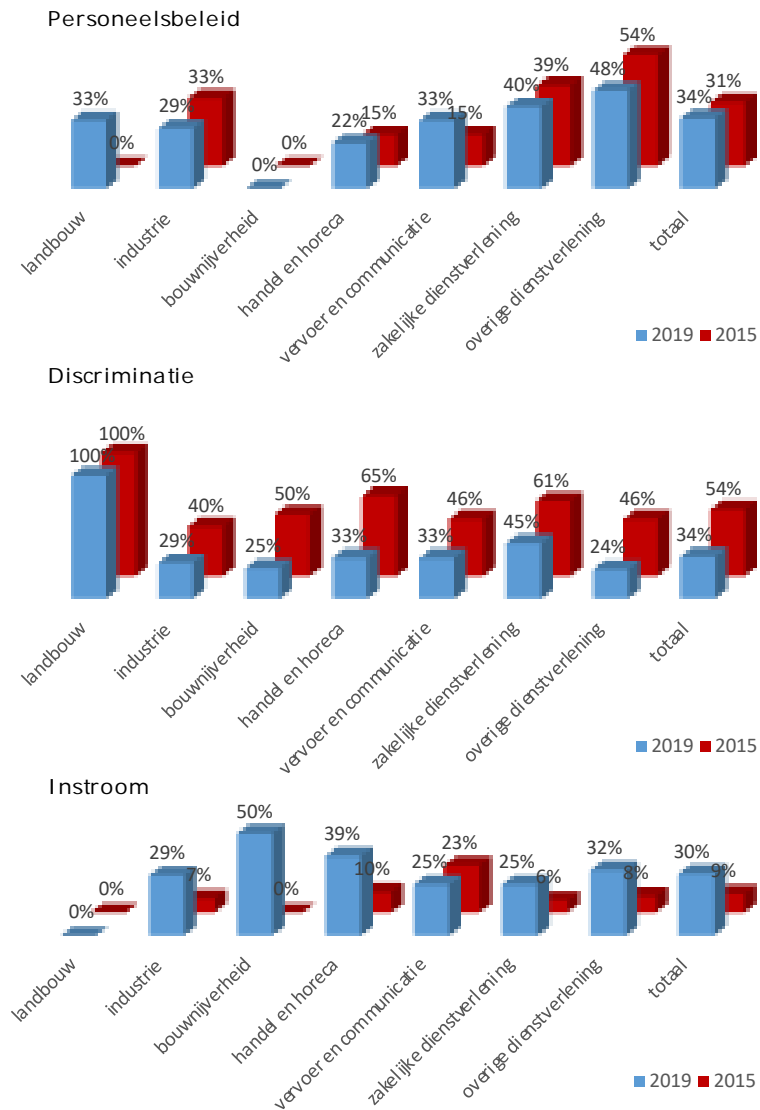
	personeelsbeleid		discriminatie		doelstellingen		instroom (werving en selectie)	
	2019	2015	2019	2015	2019	2015	2019	2015
landbouw	33%	0%	100%	100%	67%	33%	0%	0%
industrie	29%	33%	29%	40%	35%	67%	29%	7%
bouwnijverheid	0%	0%	25%	50%	25%	75%	50%	0%
handel en horeca	22%	15%	33%	65%	33%	60%	39%	10%
vervoer en communicatie	33%	15%	33%	46%	42%	62%	25%	23%
zakelijke dienstverlening	40%	39%	45%	61%	50%	78%	25%	6%
overige dienstverlening	48%	54%	24%	46%	48%	65%	32%	8%
totaal	34%	31%	34%	54%	42%	66%	30%	9%

Op het gebied van doelstellingen en verantwoordelijkheid zijn in 2019 minder bepalingen gevonden in de steekproefcao's, hier is sprake van een daling (respectievelijk 66% van de cao's had een relevante bepaling in 2015, en 42% in 2019).

¹⁷ N.Y. Kuiper, J. de la Croix, J.D. Prostran, Diversiteit in cao's 2015 - Een onderzoek naar cao-afspraken in het kader van diversiteit en (anti-)discriminatie binnen organisaties, november 2015

Het aantal cao's met bepalingen die betrekking hebben op discriminatie op de arbeidsmarkt is gedaald van 54% in 2015 naar 34% in 2019. Het aantal bepalingen op het gebied van discriminatie is in alle sectoren gedaald, de grootste daling was bij de sectoren bouwnijverheid (van 50% naar 25%) en 'handel en horeca' (van 65% naar 33% van de cao's bevatten bepalingen op dit onderzoeksgebied). Er is sprake van een stijging van het aantal cao's die bepalingen hebben opgenomen welke betrekking hebben op personeelsbeleid (respectievelijk 31% in 2015 en 34% in 2019). Uit figuur 13 blijkt ook dat de grootste stijging van het aantal cao-bepalingen op het gebied van personeelsbeleid in de landbouwsector heeft plaatsgevonden. Ook bij de 'vervoer en communicatie' sector is het aantal bepalingen gestegen (respectievelijk 15% in 2015, 33% in 2019). In de sector 'overige dienstverlening' is sprake van een daling van 54% naar 48%. Bij het hoofdonderwerp 'instroom' vindt een sterkere stijging plaats. Het aantal cao's met bepalingen die betrekking hebben op werving en selectie is gestegen van 9% naar 30%. De grootste stijging van cao-bepalingen op het gebied van instroom (werving en selectie) vond plaats in de bouwsector, zoals ook weergegeven in figuur 13. Ook in de 'handel en horeca', de industriesector en de zakelijke en overige dienstverlening zijn het aantal cao's met bepalingen op het gebied van instroom en diversiteit gestegen.

Figuur 13. Diversiteit in cao-afspraken naar sector, 2019 t.o.v. 2015



3.9 Recente ontwikkelingen (principeakkoorden periode 2018-2020)

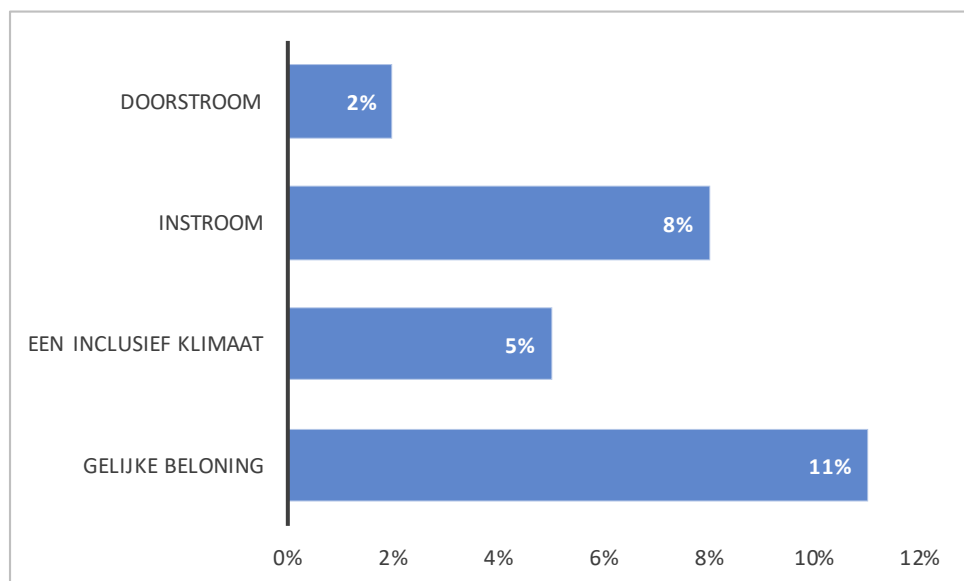
Naast de cao's zijn ook principeakkoorden behorend bij de steekproefcao's onderzocht. De gevonden afspraken voor de jaren 2018, 2019 en de akkoorden tot zover afgesloten in 2020 (peildatum 1 juli) worden hieronder in figuur 14 weergegeven.¹⁸ Er zijn afspraken gevonden over het hebben van een inclusief

¹⁸ In totaal zijn 106 principeakkoorden onderzocht: 2018 (48), 2019 (41), 2020 (17). Deze akkoorden zijn afgezet tegen de standaardsteekproef van 99 cao's. Indien er in de

werkklimaat, gelijke beloning, instroom- en doorstroom van doelgroepen en overige afspraken (bijvoorbeeld de ontwikkeling van een genderneutraal cao).

In totaal zijn er in 19 akkoorden (geldend voor 20% van de werknemers) afspraken over diversiteit in deze periode gevonden. Al deze afspraken betreffen nieuwe afspraken ten opzichte van het laatste cao-onderzoek uitgevoerd in 2015. 81% van de principeakkoorden bevat geen nieuwe afspraken op het gebied van diversiteit.

Figuur 14. Diversiteit in principeakkoorden (percentage akkoorden)



De meeste afspraken gaan over gelijke beloning van o.a. mannen en vrouwen. Dit is in 11% van de akkoorden (11 akkoorden) aangetroffen. Een voorbeeld hiervan staat in het akkoord van Achmea:

(principeakkoord Achmea, 2019-2020)

Gelijke beloning

Om te onderstrepen dat Achmea en vakorganisaties het vanzelfsprekend vinden dat er bij de beloning geen ongerechtvaardigd onderscheid wordt gemaakt, wordt de volgende bepaling opgenomen in de cao:

“Cao partijen gaan ervan uit dat medewerkers bij Achmea ongeacht sexe, gaardheid of religieuze achtergrond gelijk beloond worden. Als een

onderzoeksjaren akkoorden dubbel aanwezig zijn dan zijn de scorende afspraken eenmalig in de telling meegenomen.

medewerker denkt dat dit niet het geval is, kan degene dat aankaarten bij Achmea. Achmea zal dan in dat individuele geval een onderzoek doen, met inachtneming van de privacyregels. Verschil in beloning door afspraken in het sociaal plan gelden niet mee voor deze beoordeling. Als er een verschil wordt geconstateerd zal Achmea dat verschil vanaf dat moment corrigeren”.

Ook het belang van een inclusief werkklimaat komt voor in akkoorden (5%). Een voorbeeld van een dergelijke bepaling is gevonden in het principeakkoord van APG:

(principeakkoord APG, 2019-2020)

(..) We willen meer aandacht schenken aan verschillende diversiteitsgebieden, zoals: sekse, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, religieuze en culturele achtergrond, leeftijd en seksuele oriëntatie/LHBTI. In een divers en inclusief klimaat mag je zijn wie je bent en worden verschillen gewaardeerd. Dat creëert vertrouwen en psychologische veiligheid en het is een ideale basis om talent aan de trekken en te behouden.

Daarnaast zijn er over instroom van specifieke doelgroepen in 8% van de onderzochte principeakkoorden afspraken gevonden. Zo staat in het akkoord van de schoonmaakbedrijven:

(principeakkoord Schoonmaakbedrijven, 2019-2021)

27. Statushouders

CAO-partijen hebben het voornemen om voor minimaal 100 statushouders een werkplek in hun nieuwe woonomgeving af te spreken. Er vindt overleg plaats tussen partijen over de invulling van dit voornemen.

Ook de doorstroom van doelgroepen wordt in twee principeakkoorden besproken. Een voorbeeld is gevonden in het principeakkoord van het Rijk:

(principeakkoord Rijk, 2018)

(..) Streven is dat het Rijk een aantrekkelijke werkgever voor jong en oud is, met een evenwichtige verhouding in het personeelsbestand. De ambitie is het aantal jongeren te vergroten en de instroom en doorstroom van medewerkers met een niet-westerse migratie-achtergrond te bevorderen.

Tot slot zijn er nog andere afspraken met betrekking tot diversiteit gevonden (5 akkoorden). Zo wordt in het akkoord van de GVB bijvoorbeeld gesproken over genderneutraliteit:

(principeakkoord GVB, 2019)

Heldere, eenvoudige en genderneutrale cao

GVB en de vakbonden willen dat de arbeidsvoorwaarden vertrouwen, transparantie, openheid, respect en gelijkwaardigheid uitstralen. Daar past een heldere, eenvoudige cao die iedereen aanspreekt (genderneutraal).

In de cao's behorend bij de principeakkoorden waar geen nieuwe afspraken zijn gevonden kunnen wel al bepalingen staan in het kader van diversiteit. Met betrekking tot de bovengenoemde onderwerpen staan er over inclusief werkklimaat in 17 andere cao's reeds bestaande afspraken. Zo staat bijvoorbeeld in de cao van Achmea:

Individualiteit en de kracht van de verschillen

Voor Achmea is de individualiteit van elke medewerker het uitgangspunt.

Daarmee wordt tegelijkertijd de diversiteit van de samenleving en van de

medewerkers erkend. Bij Achmea gaat het om het herkennen en het

benutten van de kracht van de verschillen: van de medewerker zelf,

binnen de teams en in de organisatie. Daarom word je met jouw talenten

op het juiste moment ingezet voor activiteiten en werkzaamheden die

passen bij jouw levensfase en persoonlijke kwaliteiten of omstandigheden.

Wat betreft instroom en doorstroom van doelgroepen staan ook reeds bestaande afspraken in andere cao's. In de cao's van Metaal & Techniek en Motorvoertuigen

stonden al wel afspraken hierover, maar is nu bijvoorbeeld een specifieke doelgroep/doelstelling toegevoegd. Zoals in het akkoord van Motorvoertuigen 2018-2020:

10) Statushouders

De doelgroep statushouders zullen aan artikel 111 cao (OOMT) worden toegevoegd

In de cao van Motorvoertuigen staat al deze afspraak:

3. PLAATSING VAN KWETSBARE GROEPEN

Partijen bij deze cao vragen bijzondere aandacht van de werkgevers voor het scheppen van (her)plaatsingsmogelijkheden ten behoeve van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt alsook voor gehandicapte werknemers. Daarnaast is het de bedoeling dat in de onderneming preventieve maatregelen worden getroffen om te voorkomen dat werknemers uitvallen wegens arbeidsongeschiktheid.

Nadere informatie omtrent re-integratie en/of preventie kan worden verkregen bij de werkgevers- en werknemersorganisaties betrokken bij deze cao

4 Discussie en conclusie

4.1 Perspectief op de doelgroepen

Om te onderzoeken of diversiteit in cao's wordt toegespitst op één dominant kenmerk of dat er meer uitgegaan wordt van een ruimere interpretatie van diversiteit is nagegaan of één, meerdere of juist geen doelgroepen centraal staan in de cao-afspraken. Voor alle hoofdonderwerpen is nagegaan of een bepaalde doelgroep centraal staat in de bepalingen uit de cao's. De volgende doelgroepen kwamen hierbij aan bod: vrouwen, zwangere vrouwen, vrouwen die borstvoeding geven, mensen met een migratieachtergrond/andere culturele achtergrond, ouderen, jongeren, langdurig werklozen, mensen met een andere politieke gezindheid, burgerlijke staat, mensen met een arbeidshandicap, LHBTIQPA+, diversiteit in het kader van onzichtbare en neurodiversiteit¹⁹. Hierbij waren nieuwe onderwerpen: aanvullende maatregelen en bepalingen voor zwangere vrouwen of vrouwen die borstvoeding geven²⁰, en diversiteit in het kader van onzichtbare en neurodiversiteit. Deze nieuwe onderwerpen zijn nog nauwelijks terug te vinden in de cao's, met als uitzondering hierop de voorkeursbehandeling in een sollicitatieprocedure tot twee jaar na uitdiensttreding in verband gebracht met een bevalling²¹.

Gender gerelateerde bepalingen en bepalingen die betrekking hebben op culturele achtergronden worden het vaakst genoemd in het kader van arbeidsdiscriminatie. De industriesector en de zakelijke dienstverlening hebben vooral *gender* gerelateerde bepalingen in de cao's opgenomen. De sectoren 'handel en horeca' en 'overige dienstverlening' noemen alle doelgroepen die meegenomen zijn in dit onderzoek in het kader van arbeidsdiscriminatie, behalve mensen met een afstand

¹⁹ digibeet, laaggeletterd, sociaal economisch, schulden, dyslexie, ADHD, ADD, autisme

²⁰ 'Is het nu beter bevallen? Vervolgonderzoek naar discriminatie op het werk van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen', College voor de Rechten van de Mens, 2016.

²¹ Drie cao's, namelijk Sanquin 2017-2019, Verzekeringsbedrijf binnendienst 2018-2019, en Ziekenhuizen 2017-2019

tot de arbeidsmarkt. Hoewel deze laatste doelgroep, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of mensen met een arbeidshandicap, in het kader van discriminatie weinig genoemd wordt, is dit de doelgroep voor wie in de meeste sectoren een inspanningsverplichting is vastgelegd in de cao. Alleen in de (relatief kleine) sectoren 'bouwnijverheid' en 'landbouw' wordt deze doelgroep niet (regelmatig) genoemd. Ook ligt de nadruk van het voorkeursbeleid van veel economische sectoren op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of een arbeidshandicap: 'overige dienstverlening', 'zakelijke dienstverlening', 'handel en horeca', en 'industrie'. Een inspanningsverplichting of voorkeursbeleid behelst over het algemeen een concretere afspraak dan de bepalingen gevonden voor het onderwerp arbeidsmarktdiscriminatie.

4.2 Vertaling naar de werkvloer

Een cao-bepaling is niet altijd gecorreleerd aan een actief diversiteitsbeleid. Adviesbureau Berenschot vroeg naar de aandacht voor diversiteit aan bijna 2000 HR-medewerkers op de Nederlandse werkvloer.²² Hieruit blijkt dat er bij 20% van de bedrijven sprake is van een actief beleid. Van de respondenten zei 66% niet actief te sturen op diversiteit. Uit het onderzoek komt ook naar voren dat de belangrijkste drijfveer voor diversiteit 'aansluiting op de maatschappelijke visie' is. In de cao-bepalingen zijn de volgende twee motivaties voor het voeren van een diversiteitsbeleid vooral gevonden: vanuit een wettelijke insteek (sociaal akkoord, participatiewet, wet banenafpraak) en vanuit een inclusieve, rechtvaardige gedachte (het willen zijn van een inclusieve organisatie). In het onderzoek naar diversiteit op de werkvloer zijn ook verschillen gevonden tussen de diverse economische sectoren. Binnen de sector 'openbaar bestuur' werd het meeste gestuurd op diversiteit, 44% gaf aan hieraan belang te hechten. Bij de industriesector is dat 15%. In het onderzoek naar cao-bepalingen valt de categorie 'openbaar bestuur' in de sector 'overige dienstverlening' (samen met onderwijs en

²² Diversiteit en inclusiviteit geen topprioriteit op werkvloer, Adviesbureau Berenschot, juni 2020

zorg). Bij deze sector gaat relatief veel aandacht uit naar de doorstroom (behoud en monitoring) van medewerkers en zijn er relatief veel bepalingen gevonden over doelstellingen en verantwoordelijkheid in het kader van diversiteit. Ook de zoekterm 'diversiteit' kwam het meeste voor in deze sector.

4.3 Barometer Culturele Diversiteit

Vanaf 1 juli 2020 kunnen werkgevers die meer dan 250 medewerkers hebben met de Barometer Culturele Diversiteit inzicht krijgen in de culturele diversiteit van hun organisatie. Bedrijven kunnen het Centraal Bureau voor de Statistiek vragen om statistieken over de culturele diversiteit van hun organisatie ten opzichte van branchegenoten. Het doel van de Barometer is bedrijven inzicht geven, zonder dat de privacy van hun medewerkers daarbij wordt geschonden. Op verzoek van de minister zal het CBS daarnaast statistiek publiceren over culturele diversiteit in het arbeidsmarktaanbod.²³

²³ CBS, Barometer Culturele Diversiteit, juli 2020

Bijlagen

Bijlage I Steekproef cao's met bijbehorende looptijd

sbi	naam	ingangs- datum	expiratie- datum
	<u>Landbouw en visserij</u>		
11	Glastuinbouw	1-7-2018	1-1-2020
11	Open Teelten	1-8-2017	1-3-2020
	<u>Industrie</u>		
107	Bakkersbedrijf	1-4-2019	1-8-2020
110	Heineken Nederland Beheer BV	1-1-2018	1-1-2020
131	Mode-; interieur-; tapijt- en textielindustrie	1-1-2019	1-4-2020
162	Timmerindustrie	1-4-2019	1-8-2020
181	Grafimedia	1-4-2018	1-8-2020
201	DSM NL Services B.V.	1-1-2018	1-4-2020
211	Merck Sharp & Dohme	1-1-2019	1-1-2020
240	Metalektro	1-6-2018	1-12-2020
240	Metalektro HP	1-6-2018	1-12-2020
241	TATA Steel	1-4-2019	1-4-2021
256	Metaalbewerking (metaal)	1-6-2019	1-10-2021
260	Philips (nieuw)	1-11-2019	1-11-2020
292	Carrosseriebedrijf (metaal)	1-6-2019	1-10-2021
310	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	1-1-2018	1-1-2020
329	Sociale werkvoorziening	1-1-2019	1-1-2020
351	Netwerkbedrijven	1-5-2018	1-5-2021
351	Productie- en Leveringsbedrijven	1-5-2018	1-10-2020
	<u>Bouwnijverheid</u>		
410	Bouwnijverheid	1-4-2018	1-1-2020
421	ProRail	1-7-2019	1-1-2021
432	Technische installatiebedrijven (metaal)	1-6-2019	1-10-2021
433	Schilders- afwerkings- en glaszetbedrijf	1-10-2016	1-10-2021
	<u>Handel en horeca</u>		
452	Motorvoertuigen en tweewielerbedrijven	1-11-2018	1-11-2020
463	Albert Heijn Logistics	15-4-2019	14-4-2021
463	Vleessector	1-11-2019	1-1-2021
464	Technische groothandel	1-1-2019	1-10-2022
472	Levensmiddelen (grootwinkelbedrijven)	1-4-2019	1-4-2020
472	Levensmiddelenbedrijf	1-4-2019	1-4-2020
472	Slagersbedrijf	1-1-2019	1-1-2020
473	Tankstations en wasbedrijven	1-12-2017	1-1-2020
475	Doe Het Zelfbranche	1-5-2017	1-5-2020

sbi	naam	ingangs- datum	expiratie- datum
475	IKEA Nederland b.v.	1-10-2018	1-10-2020
476	Boekhandel en Kantoorvakhandel	1-4-2019	1-10-2020
477	Retail non-food	1-7-2018	1-1-2021
552	Recreatie	1-1-2019	1-1-2021
560	Horeca- en aanverwant bedrijf	1-1-2018	1-1-2020
562	Contract-cateringbedrijf <u>Vervoer en communicatie</u>	1-4-2019	1-4-2020
491	Nederlandse Spoorwegen	1-10-2017	1-4-2020
493	Gemeentelijk vervoersbedrijf	1-1-2019	1-1-2020
493	Openbaar vervoer	1-1-2018	1-7-2020
493	Taxivervoer	1-1-2019	1-1-2021
494	Beroepsgoederenvervoer over de weg (NOB)	1-1-2017	1-1-2020
494	DHL Express Nederland	1-1-2019	1-1-2021
531	PostNL (voor postbezorgers)	1-10-2019	1-10-2021
531	PostNL (voor PostNL)	1-1-2019	1-4-2020
581	Uitgeverijbedrijf	1-6-2019	1-8-2020
611	KPN/ITS <u>Zakelijke dienstverlening</u>	1-1-2019	1-1-2020
641	ABN-AMRO	1-1-2018	1-1-2020
641	De Volksbank	1-1-2018	1-1-2021
641	ING	1-1-2019	1-1-2021
641	Rabobank	1-1-2017	1-1-2021
642	APG Groep	1-11-2018	1-1-2021
643	Achmea	1-12-2019	1-12-2021
651	AEGON Nederland N.V.	1-7-2018	1-7-2020
651	NN	1-1-2019	1-1-2021
651	Verzekeringsbedrijf (binnendienst)	1-1-2018	1-1-2020
682	Woondiensten	1-1-2019	1-1-2021
721	Stichting Wageningen Research	1-4-2019	1-4-2021
782	Uitzendkrachten (ABU)	30-12-2019	1-6-2021
799	ANWB	1-4-2019	1-4-2020
801	Beveiligingsorganisaties (particuliere)	1-7-2018	1-7-2023
812	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1-1-2019	1-7-2021
813	Hoveniersbedrijf	1-7-2018	1-7-2020
829	Royal FloraHolland <u>Overige dienstverlening</u>	1-7-2018	1-7-2021
841	Gemeenten	1-1-2019	1-1-2021
841	Provincies	1-1-2019	1-1-2021
841	Rijks	1-1-2018	1-7-2020
842	Defensiepersoneel	1-10-2018	1-1-2021
842	Politiepersoneel	1-1-2018	1-1-2021
843	Sociale Verzekeringsbank	1-1-2017	1-1-2020
843	UWV	1-1-2019	1-1-2021
852	Primair Onderwijs	1-3-2019	1-11-2020

sbi	naam	ingangs- datum	expiratie- datum
853	MBO (Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie)	1-10-2018	1-7-2020
854	Hoger beroepsonderwijs (HBO)	1-4-2018	1-4-2020
854	Nederlandse universiteiten	1-7-2017	1-1-2020
861	Universitair Medische Centra	1-1-2019	1-1-2021
861	Ziekenhuizen	1-4-2019	1-7-2021
862	Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ)	1-6-2019	1-12-2021
862	Huisartsenzorg	1-3-2019	1-1-2021
871	VVT	1-7-2019	1-9-2021
872	FOKUS Exploitatie; Stichting	1-1-2019	1-1-2020
872	Gehandicaptenzorg	1-4-2019	1-10-2021
879	Jeugdzorg	1-4-2019	1-1-2021
889	Kinderopvang	1-1-2018	1-1-2020
889	Sociaal Werk, Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	1-7-2019	1-7-2021
960	Uitvaartbranche	1-1-2018	1-1-2020

Bijlage II Samenhang tussen gebruikte aanspreekvorm in cao's en onderzoeksonderwerpen in het kader van diversiteit

Tabel 1. Relevante bepalingen op gebied van diversiteit en de samenhang met de gebruikte aanspreekvorm in cao's

		Relevante bepalingen op gebied van diversiteit?		Totaal
		0	1	
Actieve aanspreekvorm in cao (jij/jouw)	0	11	75	86
	1	2	7	9
Totaal		13	82	95

	Waarde	p-w aarde (tw eezijdig)	p-w aarde (eezijdig)
Pearson Chi-Kw adraat	,614 ^a	,433	
Fisher's Exact Toets			,356

Tabel 1 geeft de kruistabel weer van het aantal cao's waarin bepalingen zijn gevonden op het gebied van diversiteit (alle hoofdonderwerpen van het onderzoek opgeteld), en het aantal cao's met een actieve en gender neutrale aanspreekvorm (jij/jouw). In 7 cao's zijn zowel relevante bepalingen gevonden en een actieve aanspreekvorm. De Chi-kwadraat toets heeft een p-waarde van 0,433, hiermee wordt aangegeven dat deze samenhang niet statistisch significant is.

Tabel 2. Discriminatie op de arbeidsmarkt en de samenhang met de gebruikte aanspreekvorm in cao's

		Discriminatie op de arbeidsmarkt		Totaal
		0	1	
Actieve aanspreekvorm in cao (jij/jouw)	0	53	33	86
	1	8	1	9
Totaal		61	34	95

	Waarde	p-w aarde (tw eezijdig)	p-w aarde (eezijdig)
Pearson Chi-Kw adraat	2,635 ^a	,105	
Fisher's Exact Toets			,100

Tabel 2 geeft een kruistabel weer van het aantal cao's waarin bepalingen zijn gevonden op het gebied van discriminatie op de arbeidsmarkt, en het aantal cao's

met een actieve en gender neutrale aanspreekvorm (jij/jouw). In 1 cao is zowel een relevante bepaling gevonden over discriminatie en is er sprake van een actieve aanspreekvorm. De Chi-kwadraat toets heeft een p-waarde van 0,105. Uit deze p-waarde blijkt dat deze samenhang niet statistisch significant is.

Tabel 3. Personeelsbeleid en de samenhang met de gebruikte aanspreekvorm in cao's

		Personeelsbeleid		Totaal
		0	1	
Actieve aanspreekvorm in cao (jij/jouw)	0	57	29	86
	1	4	5	9
Totaal		61	34	95

	Waarde	p-waarde (tweezijdig)	p-waarde (eenzijdig)
Pearson Chi-Kwadraat	1,690 ^a	,194	
Fisher's Exact Toets			,174

Tabel 3 geeft de kruistabel weer van het aantal cao's waarin bepalingen zijn gevonden op het gebied van personeelsbeleid in het kader van diversiteit, en het aantal cao's met een actieve en gender neutrale aanspreekvorm (jij/jouw). In 5 cao's zijn zowel relevante bepalingen gevonden en een actieve aanspreekvorm. De Chi-kwadraat toets heeft een p-waarde van 0,194, dit geeft aan dat deze samenhang niet statistisch significant is.

Tabel 4. Instroom (werving en selectie) en de samenhang met de gebruikte aanspreekvorm in cao's

		Instroom (werving en selectie)		Totaal
		0	1	
Actieve aanspreekvorm in cao (jij/jouw)	0	58	28	86
	1	7	2	9
Totaal		65	30	95

	Waarde	p-waarde (tweezijdig)	p-waarde (eenzijdig)
Pearson Chi-Square	,403 ^a	,526	
Fisher's Exact Test			,414

Tabel 4 geeft de kruistabel weer van het aantal cao's waarin bepalingen zijn gevonden op het gebied van instroom (werving en selectie) in het kader van diversiteit, en het aantal cao's met een actieve en gender neutrale aanspreekvorm (jij/jouw). In 2 cao's zijn zowel relevante bepalingen gevonden en een actieve aanspreekvorm. De Chi-kwadraat toets heeft een p-waarde van 0,526, waaruit blijkt dat deze samenhang niet statistisch significant is.

Bijlage III Aanvulling op de steekproefcao's, woordfrequentie van zoektermen op het gebied van Diversiteit in bedrijfstakcao's en ondernemingscao's

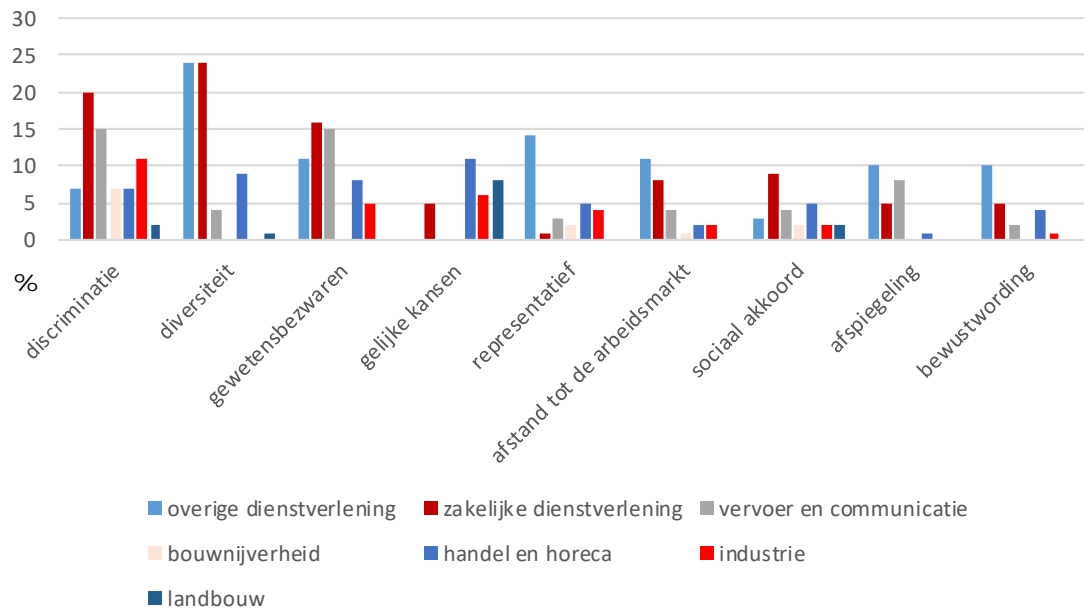
Tabel 1 betreft een lijst van de zoektermen die gebruikt zijn in het kader van diversiteit. Een overzicht van de frequentie per zoekterm (percentage van totaal aantal cao's in set) is gegeven voor een drietal sets met cao's. De eerste kolom geeft de set steekproefcao's weer zoals gebruikt in het onderzoek naar diversiteitsafspraken (n=99). Deze set wordt vergeleken met een set van bedrijfstakcao's (n=186) en ondernemingscao's (n=113, niet compleet, omvat een selectie met hierin ook kleinere bedrijven).

Tabel 1 Percentage van totaal aantal cao's waarin relevante zoekterm voorkomt, per zoekterm en type cao-set (steekproef cao's, bedrijfstakcao's en ondernemingscao's)

Zoektermen	Percentage steekproefcao's	Percentage bedrijfstakcao's	Percentage ondernemingscao's
<i>discriminatie</i>	27,84	26,34	10,62
<i>diversiteit</i>	19,59	15,05	9,73
<i>gelijke kansen</i>	19,59	20,97	15,93
<i>gewetensbezwaren</i>	25,77	14,52	7,08
<i>representatief</i>	17,53	14,52	0,88
<i>sociaal akkoord</i>	22,68	16,67	15,93
<i>afstand tot de arbeidsmarkt</i>	19,59	13,44	10,62
<i>borstvoeding</i>	5,15	2,15	0,00
<i>culturele</i>	5,15	5,38	1,77
<i>bewustwording</i>	13,40	5,91	7,96
<i>afspiegeling</i>	11,34	6,45	3,54
<i>langdurig werklozen</i>	10,31	6,45	6,19
<i>arbeidshandicap</i>	6,19	4,30	2,65
<i>religie</i>	6,19	6,45	1,77
<i>ethische</i>	2,06	2,69	1,77
<i>statushouders</i>	5,15	1,08	0,00
<i>migratieachtergrond</i>	1,03	1,08	0,00
<i>ethniciteit</i>	1,03	0,54	0,00
<i>inclusieve</i>	1,03	0,54	0,00
<i>voorkeursbeleid</i>	0,00	0,00	0,88
<i>rechtvaardig</i>	1,03	1,61	0,88

Figuur 2 geeft nogmaals de meest voorkomende zoektermen van het onderzoek weer, de diverse economische sectoren zijn hierin uitgesplitst (de getallen geven het percentage cao's weer waarvoor een bepaalde zoekterm gevonden is). Deze splitsing is gemaakt voor de set van steekproefcao's. Uit dit figuur blijkt dat de zoekterm 'diversiteit' vooral wordt gevonden in de sectoren 'overige dienstverlening' en 'zakelijke dienstverlening', respectievelijk in 24% van de cao's komt deze zoekterm voor. In 20% van de cao's binnen de zakelijke dienstverleningssector wordt de zoekterm 'discriminatie' gevonden, en voor de sector 'vervoer en communicatie' ligt het percentage op 15%. De zoekterm 'gelijke kansen' komt het meest vaak voor in de sector 'handel en horeca', namelijk in 11% van de cao's wordt deze zoekterm gevonden.

Figuur 2. Grafische weergave van de zoektermen en sectoren, de grafiek geeft het percentage cao's per sector weer waarvoor zoektermen op het gebied van diversiteit zijn gevonden



Uit figuur 3 blijkt dat de frequentie van zoektermen op het gebied van diversiteit hoger zijn binnen de steekproefcao's, afgezet tegen de bedrijfstakcao's en ondernemingscao's. Mogelijk zijn het aantal bepalingen op het gebied van diversiteit oververtegenwoordigd in de steekproef set. De frequentie van het aantal gevonden

zoektermen op het gebied van diversiteit van de steekproefset hangt sterker samen met de bedrijfstakcao's dan de ondernemingscao's ($R=0,81$ en $R=0,52$).

Figuur 3. Grafische weergave van de zoektermen en de drie cao-sets. De grafiek geeft op de x-as het percentage steekproefcao's waarvoor zoektermen op het gebied van diversiteit zijn gevonden, afgezet tegen het percentage bedrijfstakcao's en ondernemingscao's op de y-as.

